

**CAROLINA MARINHO**

**A GINÁSTICA LABORAL NA VISÃO DOS TRABALHADORES DE UMA  
INDÚSTRIA DE BOLSAS DA CIDADE DE CURITIBA.**

Monografia apresentada como requisito parcial para a conclusão do Curso de Licenciatura em Educação Física, do Setor de Ciências Biológicas, Turma "T" ao Professor Iverson Ladewig, da Universidade Federal do Paraná

Orientador: Prof. Ms Ricardo Alves Mendes.  
Co-Orientadora: Profª Dda Neiva Leite.

## **AGRADECIMENTOS**

Agradeço primeiramente a Deus.

Meu especial agradecimento à minha mãe Lucia que nos momentos em que mais precisei na minha vida, sempre esteve ao meu lado, me auxiliando, me aconselhando, principalmente nesta etapa concluída.

Agradeço ao Professor Iverson Ladewig (professor da disciplina de monografia), pela orientação recebida.

Agradeço ao professor e orientador Ricardo Alves Mendes, pelo acompanhamento e revisão do estudo, e à co-orientadora e professora Neiva Leite, pela atenção e críticas que propiciaram um maior aprofundamento nas questões polêmicas da pesquisa.

## SUMÁRIO

<b>LISTA DE SIGLAS.....</b>	<b>iv</b>
<b>LISTA DE GRÁFICOS .....</b>	<b>v</b>
<b>LISTA DE TABELAS .....</b>	<b>viii</b>
<b>RESUMO.....</b>	<b>ix</b>
<b>1. INTRODUÇÃO .....</b>	<b>1</b>
1.1. PROBLEMA.....	2
1.2. JUSTIFICATIVA.....	2
1.3. OBJETIVOS .....	2
<b>2. REVISÃO DE LITERATURA .....</b>	<b>3</b>
2.1. QUALIDADE DE VIDA E LAZER NAS EMPRESAS .....	3
2.2. GINÁSTICA LABORAL : HISTÓRICO E CLASSIFICAÇÕES .....	5
2.3. SEDENTARISMO.....	7
2.4 A DOR E AS DOENÇAS OCUPACIONAIS.....	10
<b>3. METODOLOGIA .....</b>	<b>14</b>
<b>4. APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS .....</b>	<b>16</b>
<b>5. CONCLUSÃO .....</b>	<b>38</b>
<b>REFERÊNCIAS.....</b>	<b>43</b>
<b>ANEXOS .....</b>	<b>45</b>

## **LISTA DE SIGLAS**

GL - Ginástica Laboral

LER - Lesões por Esforços Repetitivos

DORT - Distúrbios Osteomusculares relacionados ao trabalho

## LISTAS DE GRÁFICOS

GRÁFICO 1 - DISTRIBUIÇÃO PERCENTUAL DO SEXO DOS TRABALHADORES (PRATICANTES DA GL) .....	52
GRÁFICO 2 - DISTRIBUIÇÃO PERCENTUAL DO GRAU DE ESCOLARIDADE DOS TRABALHADORES (PRATICANTES DA GL).....	52
GRÁFICO 3 - DISTRIBUIÇÃO PERCENTUAL DO TIPO DE TAREFA EXERCIDA PELOS TRABALHADORES (PRATICANTES DA GL).....	52
GRÁFICO 4 - DISTRIBUIÇÃO PERCENTUAL DO TEMPO MÉDIO DE EMPRESA E NA FUNÇÃO, DOS TRABALHADORES (PRATICANTES DA GL) .....	16
GRÁFICO 5 - DISTRIBUIÇÃO PERCENTUAL DA ROTATIVIDADE NOS POSTOS DE TRABALHO .....	17
GRÁFICO 6 - DISTRIBUIÇÃO PERCENTUAL DA INFLUÊNCIA QUE A GL PODE EXERCER SOBRE A HORA DE LAZER, NA OPINIÃO DOS TRABALHADORES .....	18
GRÁFICO 7 - DISTRIBUIÇÃO PERCENTUAL DAS MUDANÇAS OCORRIDAS NAS ATIVIDADES DE LAZER, APÓS A IMPLANTAÇÃO DA GL, NA OPINIÃO DOS TRABALHADORES .....	19
GRÁFICO 8 - DISTRIBUIÇÃO PERCENTUAL DA OPINIÃO DOS TRABALHADORES, QUANTO A GL SER CONSIDERADA UMA ATIVIDADE DE LAZER.....	20
GRÁFICO 9 - DISTRIBUIÇÃO PERCENTUAL DA OPINIÃO DOS TRABALHADORES, QUANTO A CEDER O TEMPO DE LANCHE.....	21

GRÁFICO 10 - DISTRIBUIÇÃO PERCENTUAL DOS TRABALHADORES QUE PRATICAVAM ATIVIDADE FÍSICA FORA DO HORÁRIO DE TRABALHO .....	22
GRÁFICO 11 - DISTRIBUIÇÃO PERCENTUAL DO TIPO DE ATIVIDADE QUE OS TRABALHADORES PRATICAVAM FORA DO HORÁRIO DE TRABALHO.....	23
GRÁFICO 12 - DISTRIBUIÇÃO PERCENTUAL DA FREQUÊNCIA SEMANAL DA PRÁTICA DE ATIVIDADE FÍSICA DOS TRABALHADORES FORA DO EXPEDIENTE DE TRABALHO .....	24
GRÁFICO 13 - DISTRIBUIÇÃO PERCENTUAL DA FREQUÊNCIA SEMANAL DOS TRABALHADORES QUE INICIARAM A PRÁTICA DE ATIVIDADE FÍSICA FORA DO EXPEDIENTE DE TRABALHO, EM VIRTUDE DA GL .....	25
GRÁFICO 14 - DISTRIBUIÇÃO PERCENTUAL DO TEMPO QUE OS TRABALHADORES PRATICAM A GL .....	26
GRÁFICO 15 - DISTRIBUIÇÃO PERCENTUAL DA PRÁTICA DA GL, NA OPINIÃO DOS TRABALHADORES .....	27
GRÁFICO 16 - DISTRIBUIÇÃO PERCENTUAL DA PREFERÊNCIA DA GL, EM GRUPOS, NA OPINIÃO DOS TRABALHADORES .....	28
GRÁFICO 17 - DISTRIBUIÇÃO PERCENTUAL DOS OBJETIVOS DA EMPRESA NA IMPLANTAÇÃO DA GL, NA OPINIÃO DOS TRABALHADORES.....	29
GRÁFICO 18 - DISTRIBUIÇÃO PERCENTUAL DAS AUTOMUDANÇAS OCORRIDAS APÓS A IMPLANTAÇÃO DA GL, NA OPINIÃO DOS TRABALHADORES .....	31

GRÁFICO 19 - DISTRIBUIÇÃO PERCENTUAL DAS MUDANÇAS OCORRIDAS NOS TRABALHADORES APÓS A IMPLANTAÇÃO DA GL, NO PONTO DE VISTA DOS MESMOS .....	32
GRÁFICO 20 - DISTRIBUIÇÃO PERCENTUAL DAS SUGESTÕES DE MUDANÇAS PARA MELHORIA DA PRÁTICA DA GL, NA OPINIÃO DOS TRABALHADORES .....	33
GRÁFICO 21 - DISTRIBUIÇÃO PERCENTUAL DA TOPOGRAFIA E DOS TIPOS DE DORES, DOS TRABALHADORES.....	35

## LISTA DE TABELAS

TABELA 1 - DISTRIBUIÇÃO PERCENTUAL DA TOPOGRAFIA DAS DORES E O NÍVEL DE INTENSIDADE DAS MESMAS, NA OPINIÃO DOS TRABALHADORES .....	36
--	----



## RESUMO

No mundo moderno em que vivemos a tecnologia torna o ser humano menos ativo e mais sedentário como consequência aumenta a incidência de fatores de risco, bem como diminui a expectativa de vida, quando comparadas a pessoas ativas que mantêm hábitos saudáveis de vida. A Ginástica Laboral não visa somente benefícios pessoais no trabalho, ela pode também estimular o indivíduo e o empregador a novos hábitos saudáveis de se viver fora do trabalho. Os principais objetivos deste estudo foram: a) levantar as principais características dos trabalhadores (praticantes da Ginástica Laboral) e do trabalho de uma indústria da cidade de Curitiba; b) identificar e avaliar os resultados e as mudanças ocorridas com os trabalhadores e com o trabalho, desde a implantação da Ginástica Laboral no ponto de vista dos trabalhadores; c) Identificar a topografia e a intensidade da dor dos trabalhadores, praticantes da Ginástica Laboral, na opinião dos mesmos. Neste estudo foram utilizados dois instrumentos aplicados a 45 trabalhadores: topografia e intensidade da dor e um questionário validado. Os resultados mais relevantes apontaram que de 60% dos trabalhadores afirmaram que a GL influenciou no seu momento de lazer; 36% dos afirmaram que ficaram mais ativos com a GL, alguns até a consideram como parte do seu lazer a GL e complementam que a mesma diminui o estresse, proporciona alegria, motivação e bem-estar. A implantação de programa de Ginástica Laboral dentro de uma empresa ocasiona inúmeros benefícios para o empregador em termos de produtividade e para o trabalhador com mais saúde, qualidade, alegria e bem-estar em sua vida.

## 1. INTRODUÇÃO

Atualmente em nossa sociedade, a globalização tem gerado muitos avanços no mercado de trabalho e tecnologia. Sendo que a alta tecnologia fez com que máquinas substituíssem o homem, ocorrendo assim um grande déficit de empregos.

Hoje as pessoas que estão empregadas defendem seu espaço trabalhando muito mais, sendo multiprofissional, fazendo horas extras e até levando mais trabalho para sua casa. Neste mundo moderno em que vivemos, as adversidades, o trabalho em demasia nem sempre são vistos com desafios que devem ser superados, e sim como estresse.

Segundo NAHAS (2001, p. 14) o stress é decorrente do estilo de vida que cada pessoa adota, ou seja, pessoas que buscam livrar-se do sedentarismo, buscando uma vida saudável, bem estar físico e mental e prevenção dos principais fatores de risco.

Normalmente a maioria das pessoas tem uma vida sedentária. São raras as pessoas que após um dia de trabalho pensam em fazer alguma atividade física, às vezes até ingressam em uma academia mais não se conscientizam, que praticar uma atividade física deve se tornar um hábito de vida.

Para auxiliar seu funcionário a um novo estilo de vida, algumas empresas estão adotando um programa de qualidade de vida, como a Ginástica Laboral, objetivando o acesso a seus funcionários, para a diminuição de fatores como sedentarismo, stress, tabagismo, hipertensão arterial, lombalgias, entre outros.

Sendo assim torna-se indispensável o papel do profissional da saúde, informar os benefícios de um estilo de vida saudável com a atividade física, não só para as pessoas em geral, mas focalizar nos trabalhadores, principalmente os que atuam de modo mecânico e repetitivo, onde os fatores de risco como as doenças ocupacionais têm maiores chances de surgir.

Para facilitar o trabalho do profissional de Educação Física surge a Ginástica Laboral na empresa, trazendo benefícios e mudanças para os trabalhadores e para o empresário.

### 1.1. PROBLEMA

Este estudo tem por finalidade analisar: quais são os principais resultados e mudanças que ocorreram com os trabalhadores praticantes da Ginástica Laboral e com o trabalho, em uma Indústria de Bolsas da Cidade de Curitiba?

### 1.2 . JUSTIFICATIVA

Com a proposição de melhoria junto a GL e também dos trabalhadores, a presente pesquisa iniciou-se com a entrada de um novo profissional de Educação Física, na empresa, o qual sentiu a necessidade de verificar a situação física e psico-social dos trabalhadores praticantes da GL, o que resultou na aplicação de questionários para um diagnóstico.

### 1.3. OBJETIVOS

- Levantar as principais características dos trabalhadores (praticantes da Ginástica Laboral) e do trabalho de uma indústria de bolsas da cidade de Curitiba;
- Identificar e avaliar os principais resultados e as mudanças ocorridas com os trabalhadores praticantes da Ginástica Laboral e com o trabalho, desde a implantação da mesma no ponto de vista dos trabalhadores, em uma indústria de bolsas na cidade de Curitiba;
- Identificar a topografia e a intensidade da dor dos trabalhadores, praticantes da Ginástica Laboral, na opinião dos mesmos;

## **2. REVISÃO DE LITERATURA**

### **2.1. QUALIDADE DE VIDA E LAZER NAS EMPRESAS**

Atualmente a maioria das pessoas tem uma vida acelerada. Sem muito tempo para o lazer e para cuidar de si próprio, isto faz com que as pessoas permaneçam sedentárias, influenciando na qualidade de suas vidas.

Não existe um conceito absoluto para o termo qualidade de vida. Pois obter qualidade em nossas vidas implica em um conjunto de hábitos e situações que devem ser preconizados para se alcançar um cotidiano saudável.

Segundo NAHAS (2001, p.5), qualidade de vida “é a condição humana resultante de um conjunto de parâmetros individuais e sócios- ambientais, modificáveis ou não, que caracterizam as condições em que vive o ser humano”.

FERREIRA (1989, p.453), conceitua o termo qualidade como: propriedade, atributo ou condição das coisas ou das pessoas que as distingue das outras e lhes determina a natureza.

De acordo com NAHAS (2001, p.6), as condições das pessoas devem estar de acordo com diversos fatores, dentre eles: estado de saúde, longevidade, satisfação no trabalho, salário, lazer, relações familiares, disposição, prazer e até espiritualidade.

Segundo os fatores dispostos por este autor possivelmente para se ter uma boa qualidade de vida, nada mais são que as mínimas condições que um ser humano, deseja e sonha para alcançar o seu próprio bem-estar e felicidade.

Para alcançar esta qualidade, o ser humano em especial o trabalhador do mundo moderno terá que mudar completamente. Segundo MARTINS (2001, p. 41) o trabalhador atual tem uma alimentação desequilibrada, vida sedentária, lazer insuficiente e estresse constante, tornando-se um ciclo vicioso de hábitos incorretos.

O mesmo autor ressalta que a existência deste ciclo vicioso faz com que influencie o indivíduo tornando-o improdutivo no seu local de trabalho e propenso a doenças e acidentes de trabalho.

Com a implantação de um programa de Ginástica Laboral a empresa ganha em vários sentidos pelo fato de que o trabalhador ficará mais motivado, aumentando

a produtividade da empresa e diminuindo os acidentes de trabalho. O professor que dará as aulas pode também ministrar palestras sobre qualidade de vida, hábitos saudáveis, alimentação equilibrada, postura correta de se trabalhar, além de estimular uma autonomia por parte dos funcionários a respeito de manter um programa de atividades físicas fora do ambiente de trabalho.

NAHAS (2001, p.9) afirma que o conceito de qualidade de vida está também relacionado às condições de trabalho, como os programas de Qualidade de vida no trabalho (QVT).

A QVT tem sido divulgada nas empresas, com a preocupação de que o trabalho não pode ser único meio de satisfação do indivíduo ressalta MENDES (2000 p. 25).

O mesmo autor justifica a sua afirmação citando que existe uma relação entre qualidade de vida dentro e fora do trabalho, pelo fato de que, muitas vezes, nem sempre o indivíduo está satisfeito no seu relacionamento familiar, fazendo com que busque esta satisfação no seu local trabalho, não sendo muito exigente.

DUMAZEDIER (1979, p. 147) coloca a importância de um trabalho com qualidade desde a década de 1960, onde atividades de lazer eram expostas por vários autores como uma alternativa de futuro em relação ao trabalho

O objetivo de incluir o lazer nas empresas é fazer com que o trabalho não tenha mais aquela reputação de atividade penosa, difícil, dolorosa, com sentido de punição MENDES (2000 p.30).

DUMAZEDIER (1979, p. 88) afirma que o lazer não precisa ser separado do trabalho. Pode-se trabalhar com música, estudar brincando, lavar a louça ouvindo rádio, etc. Com isso, toda atividade com prazer, pode tornar-se um lazer.

Com este propósito muitas empresas estão adotando programas com atividades culturais, recreativas de entretenimento, para a promoção da saúde de seus funcionários, principalmente para aumentar a motivação e a criatividade no trabalho.

A motivação é a base de qualquer ação de uma pessoa. Um indivíduo sem motivação fica desolado, sem vigor, não rende no trabalho, além de fazer o trabalho de qualquer forma.

"Motivo é tudo aquilo que impulsiona a pessoa a agir de determinada forma ou, pelo menos, que dá origem a uma propensão a um comportamento específico". (CHIAVENATO, 2000, p. 80)

No ambiente de trabalho a motivação tem relação com a valorização do funcionário. A partir do momento que o proprietário de uma empresa investe no seu funcionário, o mesmo sente-se valorizado, podendo usufruir um momento de lazer, prazer, bem - estar dentro do próprio ambiente de trabalho.

Enfim, o lazer nas empresas acaba objetivando o alcance de mais qualidade na vida das pessoas, não só dentro do ambiente de trabalho, mais também motivando os trabalhadores a tornarem-se mais saudáveis, mais alegres, fora do trabalho, separando um momento de lazer para si próprio com mais qualidade e saúde.

## 2.2. GINÁSTICA LABORAL: HISTÓRICO E CLASSIFICAÇÕES

Os primeiros dados em torno da Ginástica Laboral foi encontrado em uma pequena brochura na Polônia em 1925 em Revue de L'Education Pshysique (1960). Já em Leningrado, Ryshkova, 150 empresas, faziam com que mais de cinco milhões de pessoas praticassem uma ginástica de pausa adaptada dependendo do seu trabalho em questão, sendo desta forma sendo trabalhada na Suécia, Noruega e Japão (DIEFENBACH, 2003).

Uma das primeiras experiências realizadas a respeito da Ginástica Laboral foi feita em Leipzig, pelo Serviço de Investigação da Escola Superior de Cultura Física da Alemanha Oriental, foram utilizados três grupos experimentais compostos de operários de fábricas diferentes. A pesquisa demonstrou uma diminuição das dores e aumento da produtividade dentro da empresa de 2 a 5% (DIEFENBACH, 2003).

A partir do surgimento da Ginástica Laboral, proprietários começaram a perceber a importância da pausa durante a jornada de trabalho e principalmente a importância da atividade física para os seus funcionários para a prevenção de possíveis doenças ocupacionais bem como para se obter um clima agradável dentro do local de trabalho, motivando os trabalhadores e aumentando a produtividade dentro da empresa.

No Brasil só foi possível a implantação da Ginástica Laboral através da Federação de Estabelecimento de Ensino Superior em Novo Hamburgo FEEVALE, através da Escola de Educação Física em 1973 (DIEFENBACH, 2003)

MENDES (2000, p. 36) define a Ginástica Laboral como um programa de qualidade de vida e promoção de lazer, aplicável nos trabalhadores no ambiente de trabalho.

A Ginástica Laboral não visa somente benefícios pessoais no trabalho, ela pode também estimular o indivíduo a novos hábitos saudáveis de se viver fora do trabalho.

A Ginástica Laboral é feita no próprio local de trabalho durante o expediente, ou seja, pára-se por um momento o trabalho e executam-se os exercícios, que pode durar entre 10 e 15 minutos, após o término retorna-se ao trabalho.

DELFINO (2001) relata que os exercícios realizados são exercícios específicos de acordo com a prescrição de exercícios sugeridos pelo avaliador e, para que haja um desenvolvimento evolutivo orientado e supervisionado para obter resultados.

O professor de Educação Física que dará as aulas de GL, antes de iniciar seu trabalho na empresa, ele deve conhecer a empresa, seus setores, as funções exercidas no local, para que possa fazer um diagnóstico específico de cada setor, e a partir do diagnóstico faça um plano de aulas, ou seja, as séries que serão repassadas para os funcionários da empresa.

MARTINS (2001, p. 52) ressalta que é de grande importância a conscientização de todos os funcionários da empresa antes de iniciar a Ginástica Laboral, sobre os problemas provenientes da má postura, sua prevenção e o estímulo da prática regular de atividades físicas fora do ambiente de trabalho .

Os exercícios físicos devem ser específicos para que haja um desenvolvimento nos indivíduos. No caso de trabalhadores de produção onde o índice de acidentes no trabalho é muito elevado, deve-se enfatizar a musculatura que está sendo mais requisitada na sua função e, a partir disto, programar exercícios que alonguem e relaxem esta musculatura a fim de diminuir a fadiga muscular.

Quando as atividades forem unilaterais, deve-se praticar exercícios de compensação para o lado que está sendo menos solicitado. (DELFINO, 2001)

Observa-se que a Ginástica Laboral é muito específica, levando em conta diversos fatores como o horário que será aplicada, o local, as pessoas a que serão aplicadas e quanto ao objetivo que deseja-se alcançar com a aplicação da mesma.

MONTE (2003) classifica a Ginástica Laboral em três dos tipos que são aplicadas nas empresas, sendo a ginástica preparatória: antes da jornada de trabalho, objetivando preparar os grupos musculares que são solicitados nas suas tarefas, conseqüentemente sentir-se-ão mais dispostos. A ginástica de pausa: praticada no meio do expediente, o objetivo é aliviar as tensões e a ginástica de relaxamento ou compensatória: é realizada após o expediente, objetivando proporcionar relaxamento muscular e mental.

Dentro de cada tipo de classificação exposta acima, produz inúmeros benefícios, tanto para a empresa como para o trabalhador.

\* Para a empresa os principais benefícios são: o aumento da produtividade dos funcionários, a diminuição do absenteísmo (falta ao trabalho) e dos acidentes de trabalho, prevenção das lesões por esforços repetitivos (LER/DORT), reduz atrasos ao trabalho e despesas médicas e também promove maior integração empresa/empregado através do reconhecimento.

Para o trabalhador os principais benefícios são: o aumento da qualidade de vida, diminuição do estresse; melhora da postura, estimula o interesse pela prática de atividade física regularmente, diminui o risco de acidentes e alivia dores musculares, assim terá maior disposição e estará mais motivado para o trabalho, movido pela melhora de seu bem estar geral.

### 2.3. SEDENTARISMO

SOUTO (2003) definiu o sedentarismo como a falta de exercício físico constante. A mesma autora afirmou que a maioria das pessoas anda de carro ou transporte coletivo ao invés de caminhar, andam de elevador ao invés de usar escadas, e permanecem sentadas durante a maior parte de seu tempo livre ao invés de praticarem alguma atividade física. Os benefícios que o exercício nos proporciona vão desde nos sentirmos melhor, aparentarmos fisicamente melhor, realizar melhor nossas atividades diárias, até proteger-nos contra doenças cardiovasculares. Com



isso, a prática de atividade esportivas, combatendo o sedentarismo, torna-se um aliado importante para o combate de doenças cardiovasculares.

O sedentarismo está relacionado ao baixo nível de condicionamento físico do indivíduo e não à idade ou composição corporal (PEGADO 1995).

A pessoa sedentária é aquela que não realiza habitualmente atividade física com intensidade suficiente, volume adequado e frequência compatível, ou seja, fisicamente inativo, permanecendo seu gasto calórico durante atividade no trabalho, lazer, atividades domésticas e locomoção inferior a 500 kcal por semana (NAHAS, 2001, p.26).

Segundo NAHAS (1999) a atividade física é importante na prevenção de diversas doenças e representa um fator fundamental para a manutenção ou redução do peso corporal. Neste contexto, qualquer tipo de atividade física- esportes, exercícios, tarefas domésticas, caminhar para o trabalho e a própria atividade laboral pode ser útil, pois promove um gasto calórico.

São poucas as empresas que estão adotando um programa de qualidade, visando a promoção da saúde de seus funcionários.

Segundo PEGADO (1995, p. 59) "cerca de 80% a 85% da população com mais de 30 anos, que vive em centros urbanos no Brasil, mantém um estilo de vida sedentário" atribuindo tal fato a inúmeras justificativas, como: muitos nunca tentaram praticar uma atividade física e não conhecem seus benefícios; educação física escolar meramente como jogo esportivo, sem incentivo à prática; falta de recursos financeiros e/ou local apropriado; falta de tempo e falta de orientação correta.

As faltas de informações corretas sobre os benefícios da atividade física ficam por conta dos profissionais da saúde dentre eles, o professor de Educação Física que pode ter um papel importante na vida destes trabalhadores que são vítimas da urbanização e da tecnologia.

A tecnologia e a industrialização possibilitaram que o funcionário trocasse o trabalho pesado pelo computador e equipamentos hidráulicos, a atividade mecânica que o organismo deveria executar foi eliminada e, para compensar esta perda surgiu a atividade física para a manutenção do organismo.

A manutenção do organismo ocorre quando as articulações, os ossos e os músculos estão em constante movimento, quando isto não ocorre diz-se que o indivíduo é sedentário.

Atualmente, surgem novas doenças ocasionadas pelo sedentarismo como a *Doença Hipocinética Ocidental*, que gera um indivíduo inapto fisicamente, estressado, com hábitos como tabagismo, ingestão excessiva de alimentos, drogas e álcool.

SOUTO (2003) colocou a obesidade como a provável doença crônica mais comum em todo o mundo. Estudos sugerem que 1/3 da população adulta e metade das mulheres estão 20% ou mais acima de seu peso ideal. Acredita-se que só os norte-americanos, despendem 30 a 40 bilhões de dólares anualmente em medicamentos, alimentos, academias e outros no intuito de controlarem seu peso corporal.

Indivíduos sedentários com excesso de peso aumentam o risco de hipertensão, coronariopatias, diabetes, doenças da vesícula, apneia do sono, gota, arteriosclerose, infarto do miocárdio, doenças articulares degenerativas, úlcera por êxtase venosa, síndrome de hipoventilação pulmonar, ronco, aumento da incidência de câncer dos ovários, útero, seios, próstata, e vesícula. Aumento do risco com cirurgias, gastos com medicamentos, propensão a acidentes entre outros.

O sedentarismo é um fator de risco que, quando associado com colesterol alto e diabetes, ganha grande importância do ponto de vista do desenvolvimento de doenças cardiovasculares e como tal deve ser levado a sério.

Perder peso pode ser uma medida de muita importância para o controle de doenças como diabetes e hipercolesterolemia, doenças estas intimamente relacionadas ao desenvolvimento e progressão de doenças cardiovasculares (SOUTO, 2003).

O sedentarismo causa prejuízos a curto e em longo prazo em qualquer indivíduo, aumenta a incidência de fatores de risco, bem como diminui a expectativa de vida, a longevidade, quando comparadas a pessoas ativas que mantêm hábitos saudáveis de vida.

De acordo com NAHAS (1999) a atividade física regular, combinada com uma boa alimentação, representa a forma mais eficiente e saudável forma de reduzir o peso corporal e livrar-se do sedentarismo.

É preciso que os comportamentos benéficos sejam incluídos no estilo de vida das pessoas não só por um determinado período, mas que sejam uma reeducação permanente, para um melhor bem-estar, mais saúde, para uma visão mais otimista da vida, e por fim para atingir uma existência com mais qualidade.

## 2.4. A DOR E AS DOENÇAS OCUPACIONAIS

Todos seres humanos estão expostos a dores, doenças, alegrias e tristezas. Estes fatores funcionam, a partir de uma ação que foi ou não feita, causando uma reação benéfica ou não, ou seja, a partir do momento em que não se pratica alguma atividade física regular o indivíduo torna-se sedentário; com a musculatura corpórea fraca, sem muita força e resistência muscular, ainda se este mesmo indivíduo consome uma dieta rica em calorias e sem nutrientes, ficará obeso, que somadas a fatores preocupantes do dia a dia, agravam as dores nas costas, principalmente as lombalgias, podendo também ocasionar doenças ocupacionais.

MICHAL (2003) indica que as lombalgias tem um custo relativamente alto nos países ocidentais. Do mesmo modo, os indivíduos que sofrem com estes problemas freqüentemente não têm uma nutrição saudável e uma prática regular de exercícios físicos como hábito de vida, aproximando-se de um estilo de vida sedentário, não-saudável, provocando mais stress, mais dores e mais consumo de medicamentos.

A grande maioria dos adultos tem dores musculares ocasionais de algum tipo e milhões são atingidos por dores lombares, sendo impedidos de realizar mesmo as mais simples tarefas em casa ou no trabalho (NAHAS, 2001).

MICHAL (2003) comenta sobre a questão das lombalgias, enfatizando o risco que os empresários correm ao possuir empregados que trabalham com materiais ou pessoas, que na função de trabalho possuem ou adquiriram uma má postura, ocasionando dores lombares.

Muitas destas dores nas costas se dão pelo fato de que maioria das pessoas, não é instruída de como devem agir no trabalho. Quando ficam muito tempo sentado

na frente de um computador com a postura correta, quanto à altura dos joelhos, que não pode estar abaixo da altura dos quadris, para diminuir a sobrecarga na região lombar.

Além da postura correta, intervalos (micro-pausas e pausas) são muito importantes para alongar-se, para diminuir a tensão nas costas e nos ombros.

NAHAS (2001, p. 74), enfatiza que a posição do monitor também pode influenciar nas dores e na tensão na região do pescoço e ombros. Este autor recomenda que o centro do monitor deve ficar uns 15 centímetros da linha de visão, a uma distância entre 40 e 60 centímetros do usuário.

A postura correta, os intervalos regulares para a realização do alongamento, a posição do monitor do computador, entre outros procedimentos não são suficientes para a isenção das dores nas costas. Deve-se adaptar os instrumentos de trabalho ao bem estar do trabalhador, o mesmo deve estar ciente que o sedentarismo agrava à saúde de qualquer pessoa, ainda mais se as musculaturas abdominal e lombar não estiverem em boas condições de força e de resistência muscular as dores podem persistir.

A má postura causa fadiga sendo esta uma das principais causas da baixa motivação e diminuição da produtividade no posto de trabalho.

NAHAS (2001, pg. 73) expõe as três principais áreas em particular a serem trabalhadas para a boa manutenção e prevenção das dores nas costas são elas: a aptidão muscular, que engloba boas condições de força e resistência muscular principalmente no abdômen e nas costas, a boa mobilidade e a elasticidade da musculatura lombar e posterior da coxa; boa postura, boa mecânica corporal e controle do peso corporal, focalizando a importância da atividade física na vida de qualquer pessoa.

Não sendo somente as dores nas costas, existe outro fator relevante que é o índice alto de doenças ocupacionais como as lesões por esforços repetitivos (LER), DORT (Distúrbios Osteomusculares relacionados ao trabalho) e STRESS, (MARTINS, 2001, p.17).

Como cita TORRES, BAYER, PALHARES (2000, p.17), atualmente para não termos que diferenciar a todo o momento as duas siglas, usa-se LER/DORT. Os mesmos autores indicam que existem quatro causas que podem envolver ou

provocar as LER/DORT, são eles: repetitividade dos movimentos, desvios de postura, trabalhos que exigem grande esforço físico, força e compressão de determinadas estruturas do corpo.

Dentro dos fatores expostos vale ressaltar que o empregador deve contratar ergonomistas para verificar o posto de trabalho em especial dos trabalhadores que possuem algum tipo de LER/DORT e os demais trabalhadores, a fim de prevenir o aparecimento de novas enfermidades.

A análise do posto de trabalho engloba inúmeros fatores dentre eles: os fatores biomecânicos, o equilíbrio entre tarefa a realizar e capacidade de realiza-la, o nível de pressão no trabalho, etc. (TORRES, BAYER, PALHARES, 2000, p. 19).

As principais LER/DORT estão relacionadas com os membros superiores. Dentre os locais de maior incidência estão: os ombros, as costas (lombalgias), os punhos, os dedos das mãos, os cotovelos e pescoço.

Um quesito de grande importância é informar aos trabalhadores que ao primeiro sintoma de dor em algum membro superior deve-se procurar o médico da empresa (médico do trabalho) quando houver, ou procurar um ortopedista, preferencialmente que seja especialista em saúde ocupacional também.

Como a informação chegará até ao trabalhador? O auxílio não procede somente dos ergonomistas, os Educadores Físicos podem contribuir através de palestras ou micro-palestras dentro da própria empresa em conjunto com a aplicação da Ginástica Laboral.

Uma solução ergonômica só é boa se resultar em manutenção ou em aumento de produtividade, conforto e segurança. (TORRES, BAYER, PALHARES 2000, p.20).

Uma das consequências de se trabalhar sentindo dores, sem motivação, sem valorização, pode ocasionar o estresse no trabalho e conseqüentemente o agravamento de um quadro de LER/DORT.

TORRES, BAYER, PALHARES (2000, p.21) denominaram o estresse como “a resposta fisiológica e de comportamento de um indivíduo, que se esforça para adaptar-se e ajustar-se a pressões internas e externas a que estamos submetidos”.

NAHAS (2001, p. 182) indica que o estresse não é algo que, necessariamente, se deva evitar e que estímulos do meio em que vivemos são imprescindíveis para a manutenção e aprimoramento de nossas vidas.

Quando o estresse se torna um fator repetitivo intenso e prolongado pode vir a causar malefícios ao indivíduo. O ser humano deve procurar sempre se aproximar do equilíbrio de qualquer situação de suas vidas, pois sempre que algo está em falta ou excesso pode causar um prejuízo ao indivíduo.

Vale enfatizar a diferença sobre o estresse causado pelo trabalho (estresse organizacional) e não por hábitos não saudáveis de se viver, falta de qualidade de vida, sedentarismo, vícios, falta de atividade física.

O estresse organizacional se dá pelas más condições de trabalho, falta de organização, falta e administração do tempo, pressão constante por parte dos empregadores, repetitividade de situações como dores no corpo, dor de cabeça, problemas estomacais, ansiedade e depressão.

Um dos objetivos da Ginástica Laboral além de levar a atividade física até o posto de trabalho, amenizando o estresse, as tensões e dores provocadas pelo mesmo, tem como utilitário também a informação e o estímulo aos trabalhadores dos principais meios de prevenção e aproveitamento que a GL pode proporcionar a eles.

### 3. METODOLOGIA

Inicialmente foi identificada uma Indústria da Cidade de Curitiba, a qual aplicava o programa de Ginástica Laboral junto aos seus trabalhadores. A seguir foi-se buscar os instrumentos para a pesquisa, as quais foram fornecidas Professor Ricardo Mendes. Foram utilizados dois instrumentos: um questionário validado e o instrumento de topografia e intensidade da dor.

O estudo transversal caracterizou-se por uma pesquisa de campo quantitativo-descritiva. Toda pesquisa com caráter descritivo, segundo TRIVIÑOS (1987, p. 110), pretende descrever com exatidão os fatos e os fenômenos de determinada realidade. E ressalta ainda que os estudos descritivos exigem do pesquisador uma série de informações, sobre o que se deseja pesquisar.

Os quarenta e cinco trabalhadores que responderam os 2 instrumentos, em uma Indústria de Bolsas, dividida em 3 setores: administração, produção e o setor comercial. Destes, 62% eram do sexo feminino e 38% do sexo masculino, conforme Gráfico 1 (ver anexo III). Os mesmos possuíam idade média de  $32,33 \pm 7,07$  anos. Quanto à escolaridade, os indivíduos apresentaram a maior frequência a qual foi de 40% com ensino médio completo, conforme Gráfico 2 (ver anexo III).

Quanto ao tipo de tarefa (Gráfico 3) que os trabalhadores executavam, a pesquisa revelou que eram as linhas de montagem com 33% e outras (corte/costura) representando 38% dos trabalhadores, em seguida com 10% os trabalhos administrativos; 10% eram trabalhos pesados e com 9% as tarefas de computação e controle visual (ver no anexo III).

A construção do instrumento de coleta de dados, no primeiro questionário baseou-se na experiência do pesquisador, Professor Ricardo Mendes, o qual já havia elaborado todo o processo de validação do instrumento durante sua Dissertação de Mestrado que também foi sobre ginástica laboral.

O primeiro questionário (ver anexo I) fornecido pelo pesquisador foi dividido em blocos com seus respectivos nomes, como: "Identificação", "Características do Trabalhador e da Indústria", "Características da Ginástica Laboral (GL)" e os "Resultados e Mudanças, após a Implantação da Ginástica Laboral (GL)".

A construção do instrumento de coleta de dados do segundo questionário, Topografia e Intensidade da dor, a autora Neiva Leite, validou através do Projeto de

Ginástica Laboral Compensatória apresentada ao Centro de Assistência Médica (CEASP) do Banco do Brasil S/A.

O segundo questionário Topografia e Intensidade da dor (ver anexo II) é composto de 2 perguntas: “Você sente dor em alguma parte do corpo?” e em “caso afirmativo deve marcar a região do corpo no gráfico e atribuir uma nota de 0 a 10 de acordo com a intensidade da mesma”.

No próximo capítulo, serão apresentados e discutidos os resultados dessa fase do estudo.

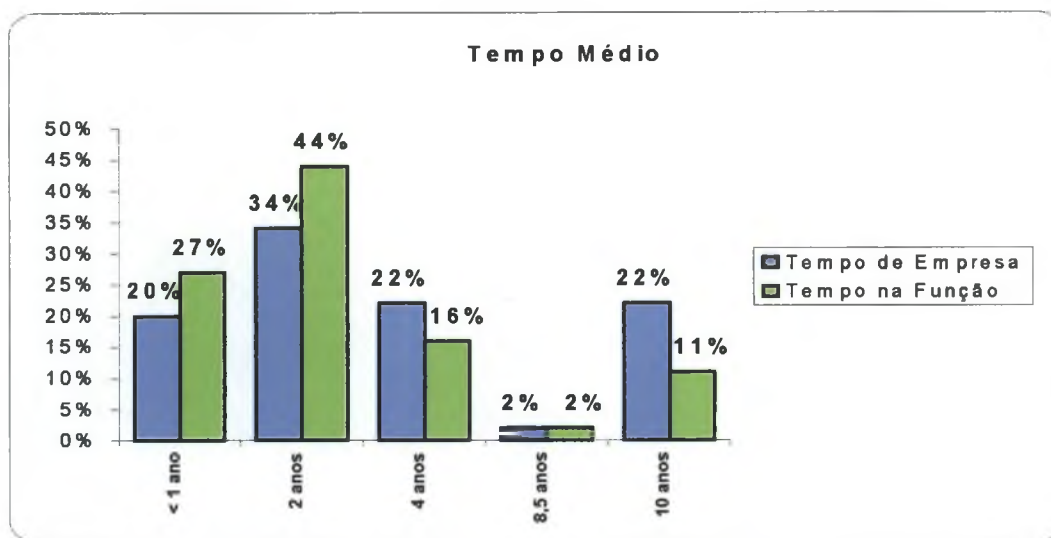


#### 4. APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Neste capítulo serão apresentados e discutidos os resultados mostrando a visão dos trabalhadores respondentes.

No Gráfico 4 tem-se a distribuição percentual do número de trabalhadores por tempo de empresa e tempo na função. Quanto aos resultados observou-se que os trabalhadores possuem o tempo médio na empresa de 20% com menor de 1 ano e possuem 27% de tempo na função o tempo médio menor que 1 ano; 34% dos trabalhadores tem o tempo de empresa e 44% na função o tempo médio de “2 anos”; 22% dos trabalhadores tem o tempo de empresa e 16% na função o tempo médio de “4 anos”; 2% dos trabalhadores tem o tempo de empresa e também na função o tempo médio de “8,5 anos” e 22% dos trabalhadores tem o tempo de empresa e 11% na função o tempo médio de “10 anos”.

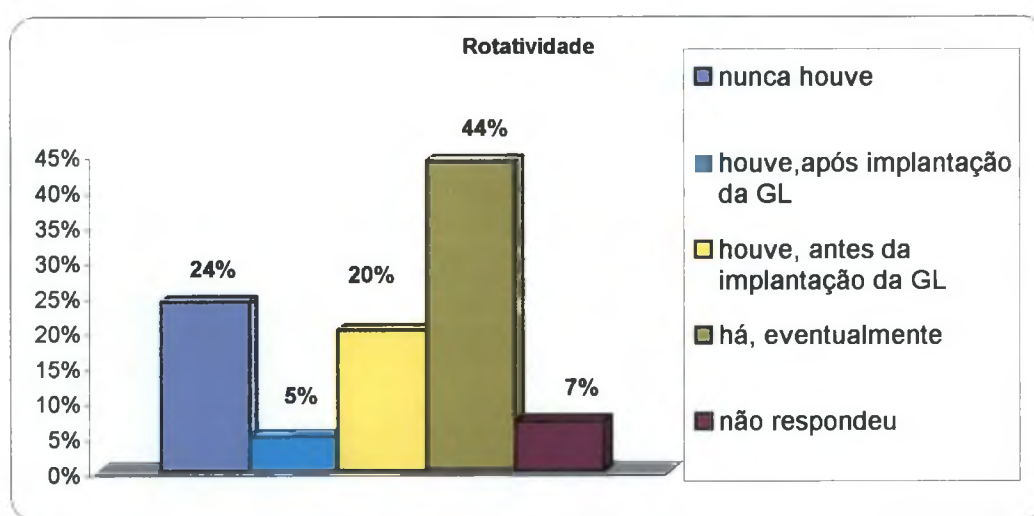
**GRÁFICO 4 - DISTRIBUIÇÃO PERCENTUAL DO TEMPO MÉDIO DE EMPRESA E NA FUNÇÃO, DOS TRABALHADORES (PRATICANTES DA GL)**



Pode-se analisar a partir do Gráfico 4 que o destaque em tempo médio é a faixa de tempo de 2 anos. Comparando-se o tempo de empresa em relação ao tempo na função, pode-se observar que houve algumas mudanças de funções.

No Gráfico 5, tem-se a distribuição percentual da rotatividade de tarefas nos postos de trabalho. Na opinião dos trabalhadores 24% responderam que nunca houve; 5% responderam que houve, após a implantação da GL; 20% houve, antes da implantação da GL; 44% responderam que há, eventualmente e 7% não responderam esta questão.

**GRÁFICO 5 – DISTRIBUIÇÃO PERCENTUAL DA ROTATIVIDADE NOS POSTOS DE TRABALHO**



Pode-se verificar no Gráfico 5 que há eventualmente rodízios nos postos de trabalho, representando 44% das respostas dos trabalhadores.

Foi observado que em remota ocasião ocorrem mudanças nos postos de trabalho, entretanto não podemos visualizar em quais situações. A empresa poderia rever tais procedimentos no sentido de proceder rodízios das tarefas, a título de prevenção de doenças ocasionadas por movimentos repetitivos.

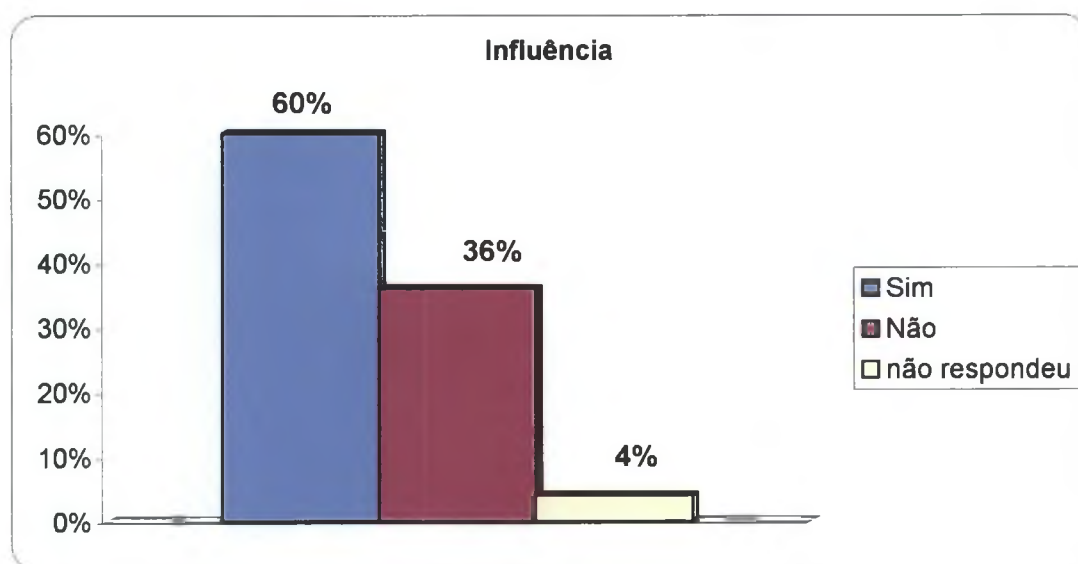
A análise do posto de trabalho engloba inúmeros fatores dentre eles: os fatores biomecânicos, o equilíbrio entre tarefa a realizar e capacidade de realizá-la, nível de pressão no trabalho (TORRES, BAYER, PALHARES, 2000, p 19).

Dentre estas capacidades é muito interessante à questão do rodízio, pois diminui a tensão do trabalho, a pressão e principalmente a probabilidade de aparecer alguma enfermidade ocupacional no posto de trabalho.

No Gráfico 6 tem-se a distribuição percentual na opinião dos trabalhadores, sobre a influência que a ginástica laboral pode exercer sobre a hora do lazer. Das

respostas 60% dos trabalhadores responderam “sim” confirmando que a GL pode exercer influência sobre a hora do lazer e 36% disseram que a GL não exerce influência e 4% não responderam esta questão.

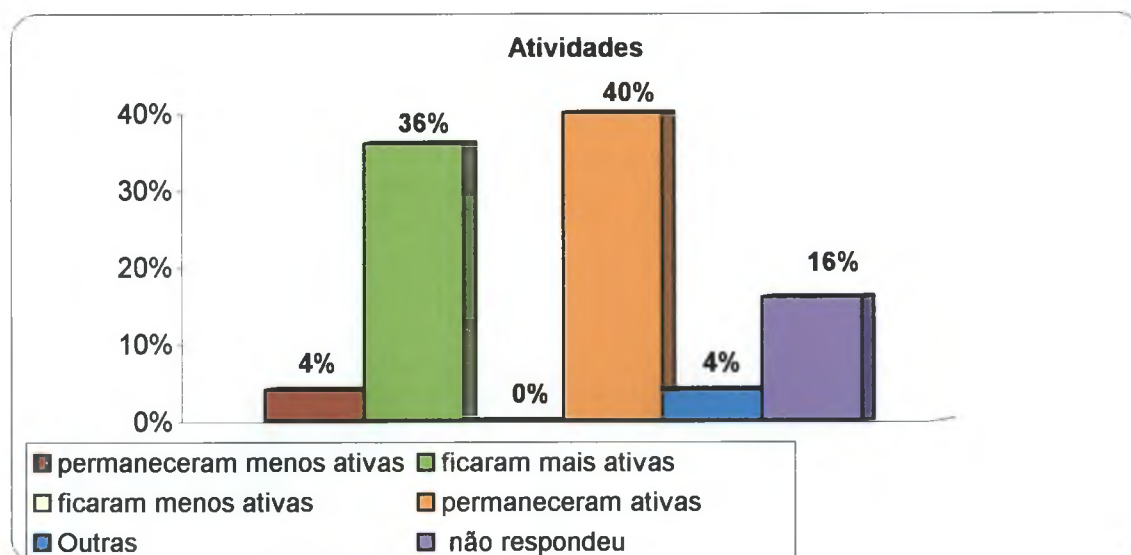
**GRÁFICO 6 – DISTRIBUIÇÃO PERCENTUAL DA INFLUÊNCIA QUE A GL PODE EXERCER SOBRE A HORA DE LAZER, NA OPINIÃO DOS TRABALHADORES**



Analisando-se o índice apresentado, conforme o Gráfico 6, foi 60%, na resposta afirmativa. Considera-se relevante a resposta e pode-se afirmar que a Ginástica Laboral tem influenciado em sua hora de lazer, porém não foi informado de que forma e como exerce tal influência.

Os trabalhadores foram perguntados como as suas atividades de lazer ficaram, após a implantação da GL. Quanto às respostas, tem-se que 4% dos trabalhadores responderam que "permaneceram menos ativas"; 36% disseram que "ficaram mais ativas"; 40% responderam que "permaneceram ativas"; 4% responderam "outras" e 16% não responderam esta questão. Cabe ressaltar que a questão "ficaram menos ativas" não obteve nenhuma resposta.

**GRÁFICO 7 – DISTRIBUIÇÃO PERCENTUAL DAS MUDANÇAS OCORRIDAS NAS ATIVIDADES DE LAZER, APÓS A IMPLANTAÇÃO DA GL, NA OPINIÃO DOS TRABALHADORES**



Conforme Gráfico 7, no item "permaneceram menos ativas", responderam que as atividades de lazer permaneceram menos ativas porque os exercícios eram repetitivos, e não havendo mudança tornou-se rotina. Entretanto pode-se observar que no universo de 100% da amostra, apenas 4% manifestaram tais opiniões.

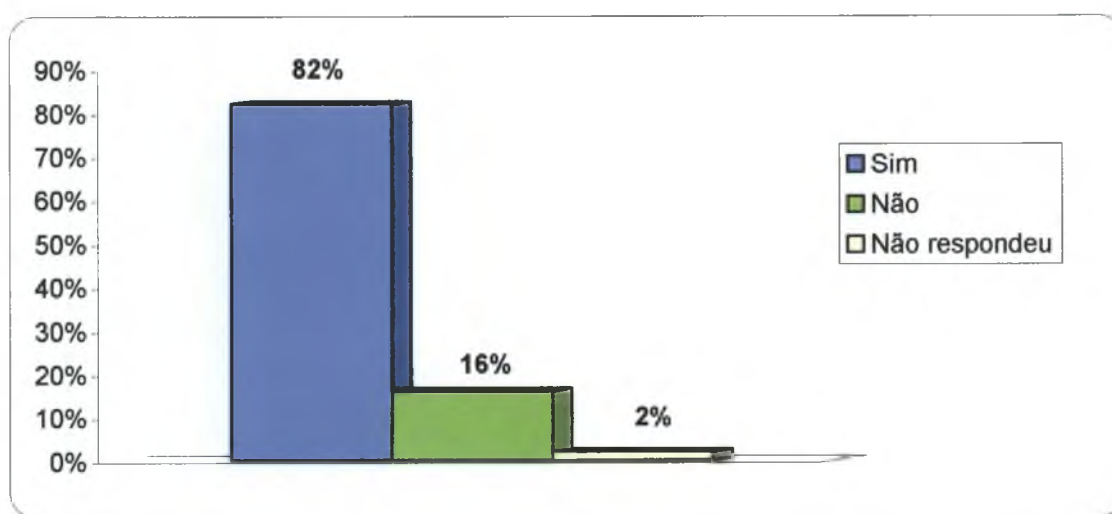
Os itens mais representativos foram "ficaram mais ativas" e "permaneceram ativas", totalizando num percentual de 76%, onde os trabalhadores respondentes alegaram que ficaram mais ativos uma vez que obtiveram mais disposição para o trabalho, que por consequência tiveram maior interesse pela saúde e pela prática de ginástica, fora do trabalho. Quanto ao item "outras", apenas 4% dos respondentes dizem não fazer diferença e alegam também que nunca estão para o lazer, uma vez que não existe coincidência de horário.

Pela interpretação das respostas, os trabalhadores também podem considerar a GL como lazer, o que virá a ser complementado esta discussão com a análise do Gráfico 8, a seguir.

Foi perguntado aos trabalhadores se consideravam a GL como uma atividade de lazer, mesmo sabendo que a mesma era aplicada durante o expediente de trabalho. Quanto às respostas tem-se que 82% dos trabalhadores responderam

“sim”, considerando a GL como parte do lazer; 16% responderam que “não” consideravam a GL como parte do lazer e 2% não responderam tal questão. Dos resultados, serão apresentados no Gráfico 8.

**GRÁFICO 8 – DISTRIBUIÇÃO PERCENTUAL DA OPINIÃO DOS TRABALHADORES, QUANTO A GL SER CONSIDERADA UMA ATIVIDADE DE LAZER**



No Gráfico 8, foi observado que a Ginástica Laboral é considerada como parte de lazer, pelos respondentes atingindo um percentual de 82%, os quais ressaltaram que a mesma auxilia na saúde, melhora o humor, exercita corpo e mente, diminui o estresse e relaxa, além de reforçarem que ficam mais motivados descrevendo que os exercícios fazem parte do dia a dia e que para alguns é o único momento em que praticam exercícios. A minoria 16%, que responderam “não”, alegam que lazer é a hora vaga.

DUMAZEDIER (1979, p. 88) afirma que o lazer não precisa ser separado do trabalho, pode-se trabalhar com música, estudar brincando, lavar a louça ouvindo rádio, etc. O mesmo autor cita que toda atividade pode tornar-se um lazer.

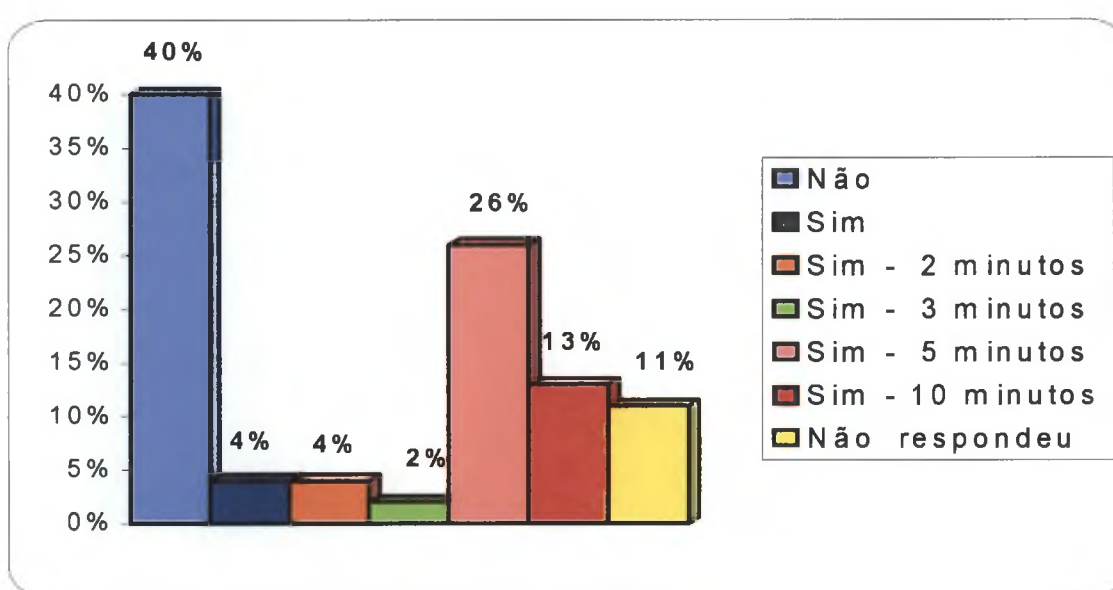
Neste âmbito surge a GL para auxiliar os trabalhadores proporcionando aos mesmos momentos de lazer, alegrias, estimulando os trabalhadores a executar suas funções laborais com mais motivação.

Foi perguntado aos trabalhadores se os mesmos cederiam o seu tempo de lanche para a prática da GL, e em caso afirmativo, quantos minutos. Quanto aos



resultados apresentados 40% responderam que "não" cederiam o seu tempo de lanche, 4% cederiam "2 minutos", 2% cederiam "3 minutos", 26% cederiam "5 minutos", 13% cederiam "10 minutos", 4% apenas responderam "sim" não informando o tempo e 11% não responderam a questão. Tais resultados serão apresentados no Gráfico 9.

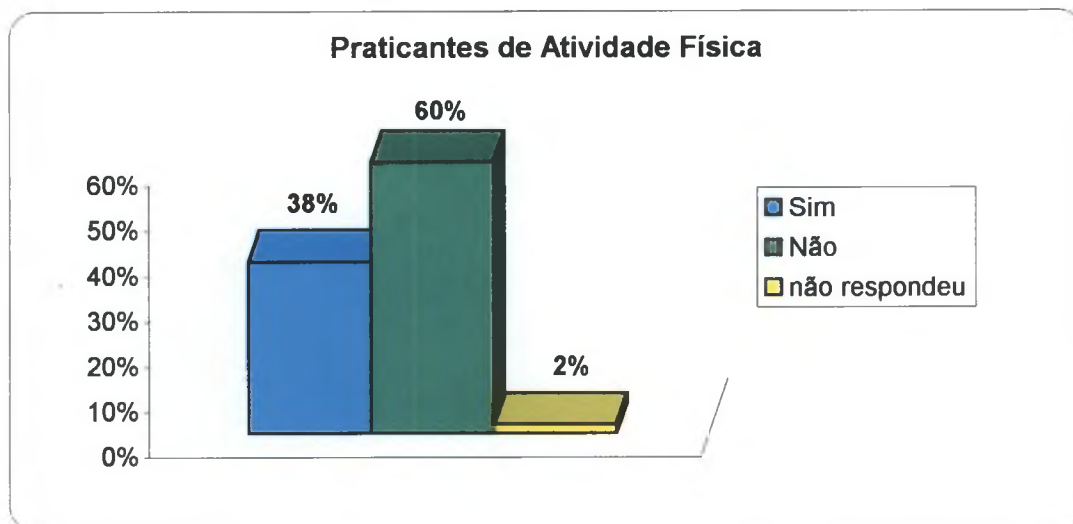
**GRÁFICO 9 – DISTRIBUIÇÃO PERCENTUAL DA OPINIÃO DOS TRABALHADORES, QUANTO A CEDER O TEMPO DE LANCHE**



Analisando os resultados no Gráfico 9, foi visto que 40% dos funcionários não cederiam o seu tempo de lanche para a prática de Ginástica Laboral, pois alegam que este tempo é para descanso e já é curto para o próprio lanche. Entretanto, o quadro nos mostra que 26% dos funcionários aceitariam abdicar de 5 minutos do seu lanche. E outros 13%, cederiam 10 minutos. No total, 49% dos trabalhadores cederiam algum tempo.

Foi perguntado aos trabalhadores se os mesmos praticavam atividade física fora do horário de trabalho. Das respostas 60% dos trabalhadores responderam "não"; 38% responderam "sim" e 2% não responderam a questão. Dos resultados serão demonstrados no Gráfico 10, a seguir.

**GRÁFICO 10 – DISTRIBUIÇÃO PERCENTUAL DOS TRABALHADORES QUE PRATICAVAM ATIVIDADE FÍSICA FORA DO HORÁRIO DE TRABALHO**



De acordo com a pesquisa demonstrada no Gráfico 10, 60% dos trabalhadores respondentes não praticam atividade física fora do horário de trabalho, sendo a maioria do sexo feminino, pois os de sexo masculino é comum à prática de esporte, como futebol, ciclismo, natação academia, entre outros, conforme é demonstrado no próximo Gráfico de atividades.

Tendo em vista que o índice de 38% de não praticantes de atividade física fora do horário de trabalho, ser deficiente favorece a aplicação da Ginástica Laboral para tais trabalhadores, com o objetivo também de incentiva-los a prática de exercícios, fora do horário de trabalho.

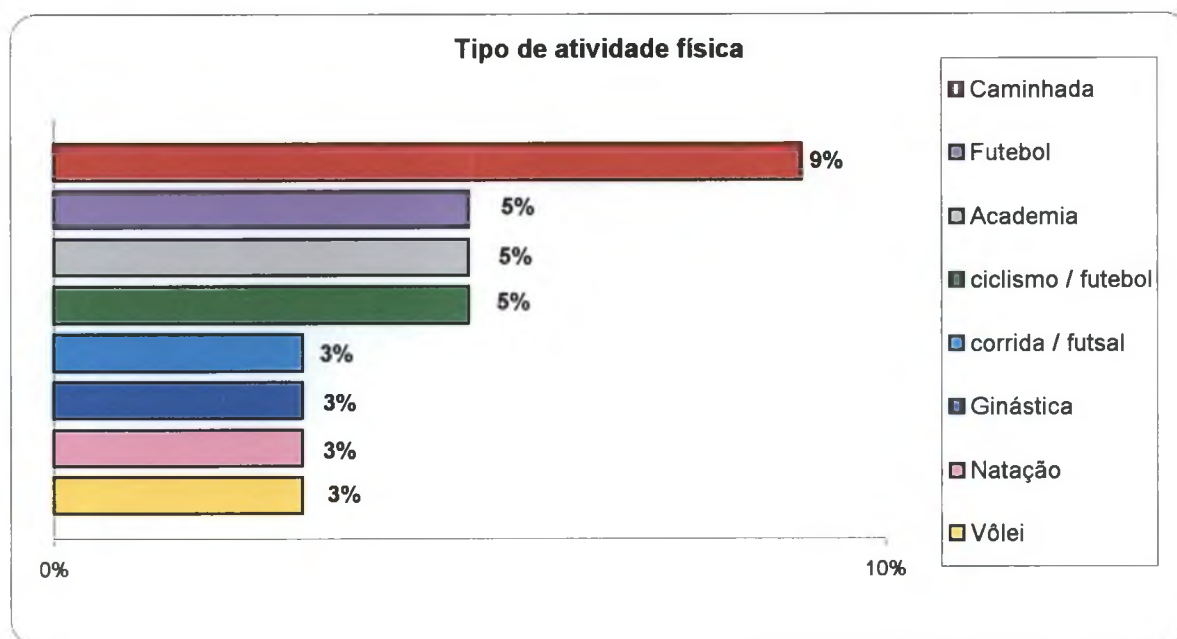
Conforme ressaltado na revisão de literatura NAHAS (1999) cita que a atividade física regular, combinada com uma boa alimentação, representa a forma mais eficiente e saudável de reduzir de o peso corporal e livrar-se do sedentarismo.

É preciso que os comportamentos benéficos sejam incluídos no estilo de vida das pessoas não só por um determinado período, mas que sejam uma reeducação permanente, para um melhor bem-estar, mais saúde, para uma visão mais otimista da vida, e por fim para atingir uma existência com mais qualidade.

A seguir serão apresentados os tipos de atividades físicas que os trabalhadores praticavam fora do horário de trabalho. Das respostas tem-se que 9% praticavam “caminhada”; 5% praticavam “futebol”, “academia” e “ciclismo/futebol”;

3% praticavam “vôlei”, “natação”, “ginástica” e “corrida/futsal”. Os resultados serão apresentados no Gráfico 11, a seguir.

**GRÁFICO 11 – DISTRIBUIÇÃO PERCENTUAL DO TIPO DE ATIVIDADE QUE OS TRABALHADORES PRATICAVAM FORA DO HORÁRIO DE TRABALHO**

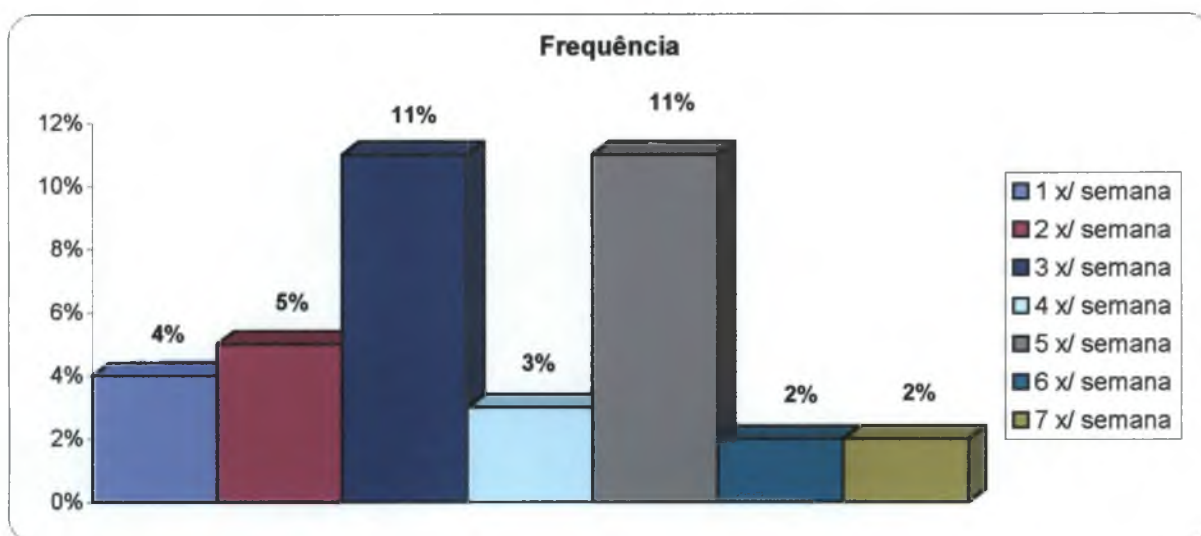


No Gráfico 11, é demonstrado o tipo de atividade física, mais comumente utilizado pelos trabalhadores que representam 38% do Gráfico 10. A atividade física mais comum é a caminhada, que obteve o índice mais relevante de 9% dos trabalhadores. Talvez esteja relacionada com o propósito de ir ao trabalho, e atualmente os trabalhadores estão tentando “unir o útil ao agradável”, ou seja, à medida que pratica uma atividade física que é a caminhada, ao mesmo tempo faz economia financeira, uma vez que não necessita de condução. Houve um equilíbrio quanto às atividades de futebol, academia e ciclismo/futebol apresentando um índice de 5%. Quanto ao futebol e ciclismo é comum a sua utilização pelo sexo masculino, enquanto que academia atualmente está se tornando “moda” e ambos os sexos à medida do possível estão aderindo. Quanto as demais atividades, como natação, vôlei e outros, os quais apresentaram um índice de 3%. Sabe-se que poucas pessoas são participantes dessas atividades físicas, tendo em vista que algumas requerem maior habilidade e/ou maior investimento.



A seguir serão apresentadas a frequência semanal, ou seja, quantas vezes por semana, os trabalhadores praticavam atividade física, fora do expediente de trabalho. Quanto às respostas tem-se que 4% das pessoas praticavam atividade física “1x/semana”, 5% praticavam “2x/semana”, 11% praticavam “3x/semana”, 3% praticavam “4x/semana”, 11% praticavam “5x/semana”, 2% praticavam “6x/semana” e 2% praticavam “7x/semana”. Os resultados serão apresentados no Gráfico 12.

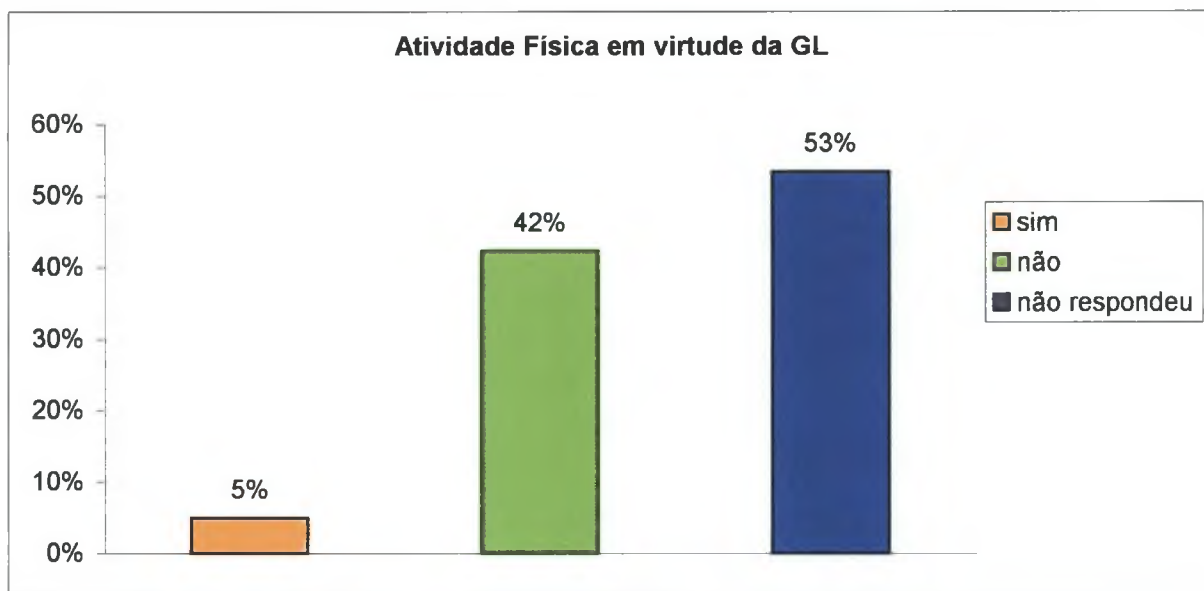
**GRÁFICO 12 – DISTRIBUIÇÃO PERCENTUAL DA FREQUÊNCIA SEMANAL DA PRÁTICA DE ATIVIDADE FÍSICA DOS TRABALHADORES FORA DO EXPEDIENTE DE TRABALHO**



Observando o Gráfico 12, dos 38% dos trabalhadores respondentes que praticam atividade física fora de horário de trabalho, os números de vezes que mais se destacam é de 3 e de 5 vezes, considerado ideal, representando 11% dos respondentes. Porém, ainda permanece o índice de 62% que não praticam atividades físicas.

Os praticantes da GL foram perguntados se iniciou prática de atividade física, fora do expediente de trabalho, em virtude da GL. Quanto aos resultados obteve-se “sim” apenas 5% dos trabalhadores, e “não”, correspondeu a um índice de 42% e “não respondeu” alcançou o maior índice de 53% dos trabalhadores respondentes. Os resultados podem ser observados no Gráfico 13.

**GRÁFICO 13 - DISTRIBUIÇÃO PERCENTUAL DOS TRABALHADORES QUE INICIARAM A PRÁTICA DE ATIVIDADE FÍSICA FORA DO EXPEDIENTE DE TRABALHO, EM VIRTUDE DA GL.**

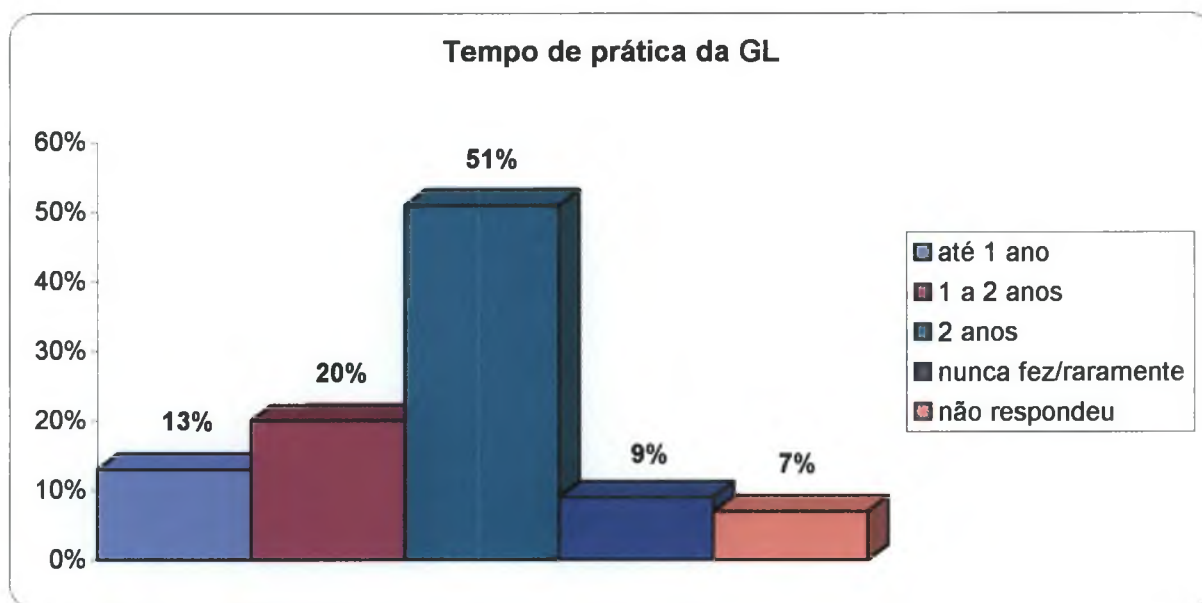


Como pode ser verificado pelos resultados, 42% dos trabalhadores não iniciaram atividades físicas por influência da Ginástica Laboral.

Os 5% que representam apenas dois trabalhadores, alegam que sentiram a necessidade de fazer algo diferente que fizesse bem e confirmam que tal vontade foi em virtude da Ginástica Laboral. Pode se considerar um avanço, porém em relação ao universo entrevistado, tal índice é muito insignificante.

Aos trabalhadores foram perguntados quanto ao tempo em que praticam a GL. E como resultado obteve-se os seguintes índices de respostas: “até 1 ano” 13% dos respondentes, “1 a 2 anos” 20% dos respondentes, “2 anos” 51% dos respondentes, “nunca fez ou raramente” 9% dos respondentes e “não respondeu” 7% dos respondentes, como pode ser verificado através do Gráfico 14.

**GRÁFICO 14 – DISTRIBUIÇÃO PERCENTUAL DO TEMPO QUE OS TRABALHADORES PRATICAM A GL**



Através da pesquisa pode ser observado no Gráfico 14, que aproximadamente 84% dos trabalhadores respondentes praticam a ginástica laboral, perfazendo 51% tempo de 2 anos, e os que abrangem um percentual cumulativo de 33% praticam de 1 mês até 2 anos, considerado razoável. Por tratar-se de uma atividade que está em fase de desenvolvimento, pode-se notar que a GL está ganhando novos adeptos à medida do tempo.

Os trabalhadores foram perguntados se as aulas de GL que participavam eram ministradas com música e se tinham preferências pela mesma durante a prática da GL. Os resultados obtidos demonstraram que as aulas raramente eram ministradas com música, com um índice de 2% das respostas. E, 89% dos trabalhadores responderam que as atividades de GL, não incluía música. Quanto à preferência pela mesma, os resultados foram os seguintes: “não respondeu” 2% dos trabalhadores, “não” 2% dos trabalhadores, “sim” 78% dos trabalhadores e “indiferente” 18% dos trabalhadores.

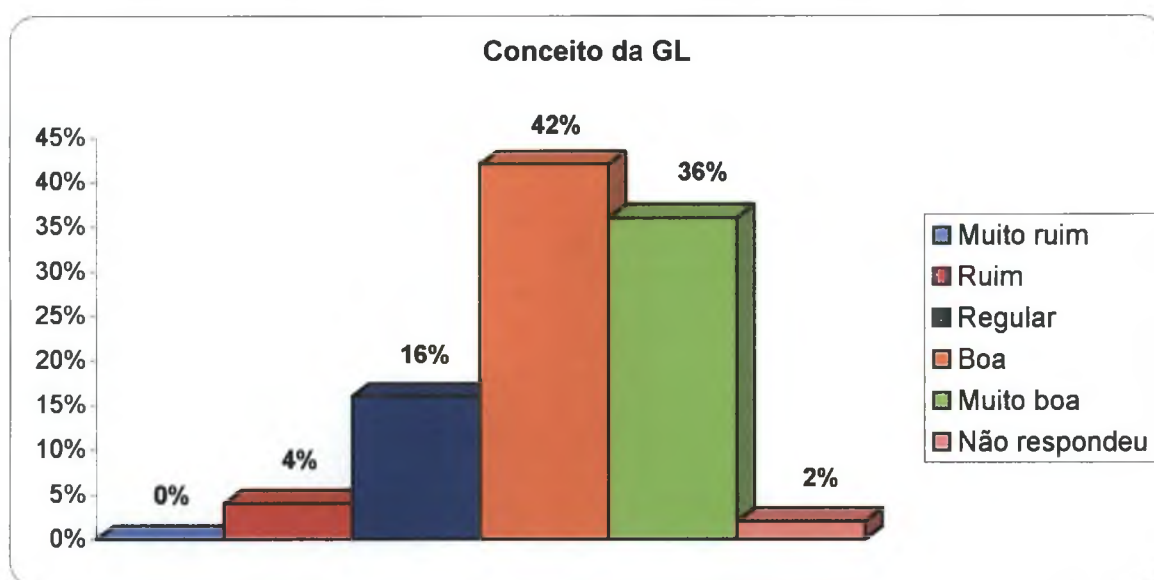
De acordo com os resultados, 78% dos trabalhadores preferem músicas nas aulas de GL. As atividades de Ginástica Laboral não são comumente ministradas com música, porém seria muito interessante inserir as mesmas, buscando um maior contentamento dos trabalhadores e possivelmente maior participação.

A música funciona como auxílio nas aulas de GL, proporcionando maior relaxamento mental o que contribui com os exercícios praticados, na diminuição do estresse.

Segundo NAHAS (2001, p. 14) o stress é decorrente do estilo de vida que cada pessoa adota, ou seja, pessoas que buscam livrar-se do sedentarismo, buscando uma vida saudável, bem estar físico e mental e prevenção dos principais fatores de risco.

A seguir no Gráfico 15, será apresentado o conceito dos trabalhadores quanto à prática da GL. Quanto aos resultados tem-se que 4% dos trabalhadores responderam que a GL é uma prática “ruim”, 16% responderam que é uma prática “regular”, 42% perceberam que é uma prática “boa”, 36% entenderam que a GL é uma prática “muito boa” e 2% “não responderam” essa questão.

**GRÁFICO 15 – DISTRIBUIÇÃO PERCENTUAL DA PRÁTICA DA GL, NA OPINIÃO DOS TRABALHADORES.**

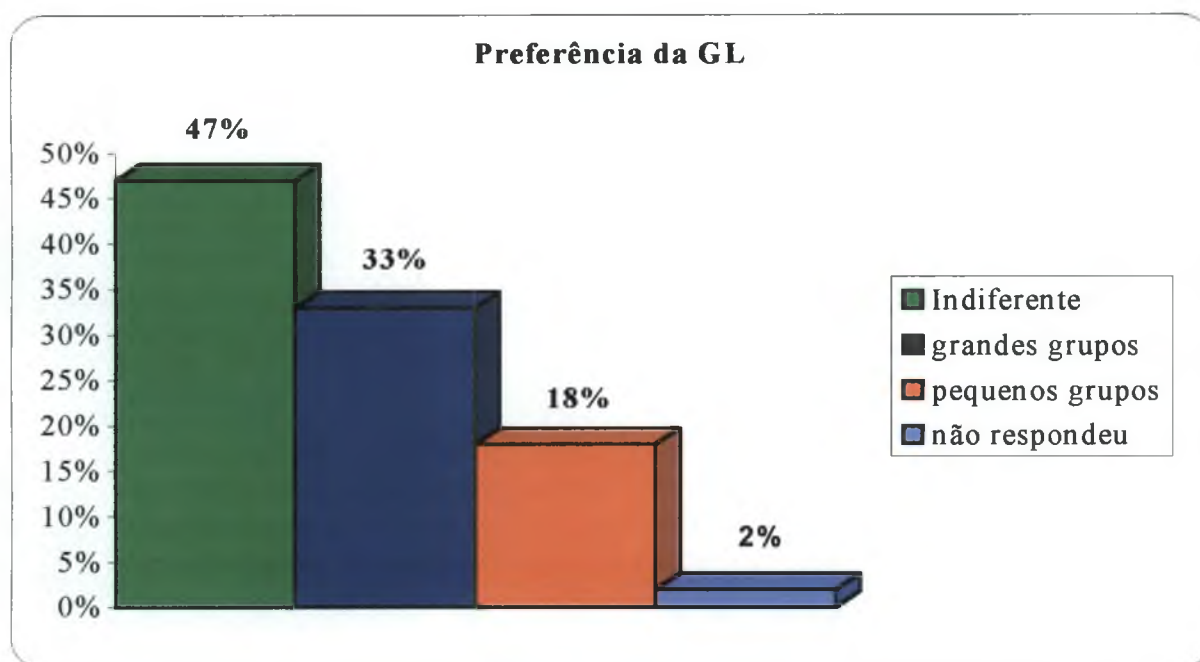


O índice de maior relevância foi de 42%, no Gráfico 15, considerando a prática da GL, como boa e em seguida de 36% como muito boa. Nas justificativas destas duas respostas, responderam que a atividade faz bem a saúde, melhorando dores existentes, que é relaxante e tornando-os mais dispostos para o trabalho. Com

relação aos índices de regular 16% e ruim de 4% alegam que existe a falta de incentivo, os exercícios são muito monótonos, repetitivos e também com pouca duração. Cabe esclarecer que durante 4 dias da semana as aulas são ministradas por facilitadores e que em período de 3 a 4 meses até o dia em que foram respondidos os questionários, estavam sem professor de Educação Física o qual estava montando as séries no 5º dia, não cabendo aos facilitadores as mudanças dos exercícios.

Foi indagado aos trabalhadores quanto à preferência da GL em "pequenos grupos" o que foi respondido por 18% dos respondentes, "em grandes grupos" o que foi respondido por 15%, "indiferente" o índice foi de 47% e 2% "não respondeu" quanto à preferência da GL. Os resultados serão apresentados no Gráfico 16.

**GRÁFICO 16 – DISTRIBUIÇÃO PERCENTUAL DA PREFERÊNCIA DA GL, EM GRUPOS, NA OPINIÃO DOS TRABALHADORES.**



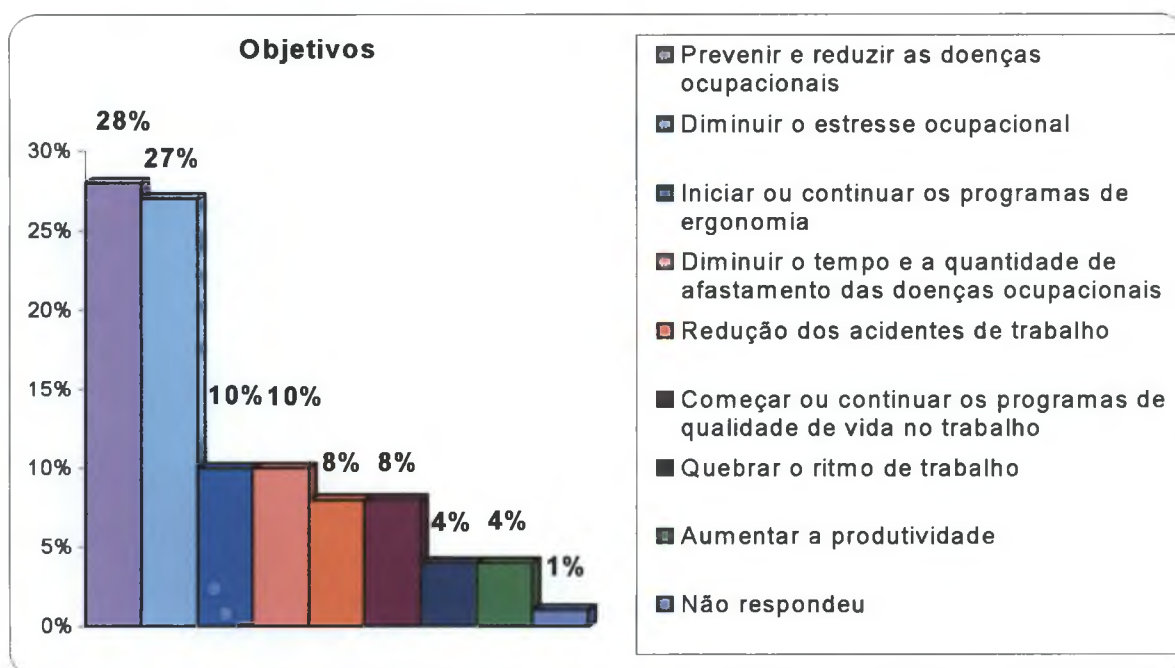
O maior índice foi o de indiferente quanto à preferência da Ginástica Laboral, sendo que os respondentes alegaram que a quantidade de pessoas não interfere na ginástica. Entretanto, o item de grandes grupos obteve um índice de 33%, conforme Gráfico 16, afirmando que desta forma, a ginástica laboral se torna mais animadora e existe maior integração entre os participantes.



Com o incentivo à integração proporcionada pela prática de atividade física o grupo de trabalhadores desenvolve um grande espírito de equipe e disciplina, e individualmente proporciona a quebra da timidez, elevação da auto-estima, favorecendo ainda na diminuição do absenteísmo (MOTA, 2004).

Os trabalhadores foram solicitados apresentar, no máximo, 3 motivos porque a empresa implantou a GL. Dos resultados obteve-se que 28% responderam que a empresa implantou a GL com o objetivo de prevenir e reduzir as doenças ocupacionais, 27% responderam em diminuição do estresse ocupacional, 10% responderam que os objetivos da empresa implantar a GL eram para iniciar ou continuar os programas de ergonomia e obteve o mesmo índice de 10% em diminuir o tempo e a quantidade de afastamentos das doenças ocupacionais. Com o índice de 8% de respostas para redução de acidentes de trabalho e também com o mesmo índice de 8% os objetivos seriam de começar ou continuar os programas de qualidade de vida no trabalho. Quatro por cento dos trabalhadores responderam que os objetivos seriam de aumentar a produtividade e quebrar o ritmo de trabalho e 1% dos trabalhadores não responderam a essa questão. Tais resultados serão apresentados no Gráfico 17, a seguir.

**GRÁFICO 17 - DISTRIBUIÇÃO PERCENTUAL DOS OBJETIVOS (MOTIVOS) DA EMPRESA NA IMPLANTAÇÃO DA GL, NA OPINIÃO DOS TRABALHADORES.**



Observa-se no Gráfico 17, que das opiniões dos respondentes sobre os 3 motivos da empresa em implantar a Ginástica Laboral, os mais relevantes foram “prevenir e reduzir as doenças ocupacionais”, “diminuir o estresse ocupacional” onde os índices atingiram um, percentual maior que 28% e 27% do total, considerado os mais relevantes.

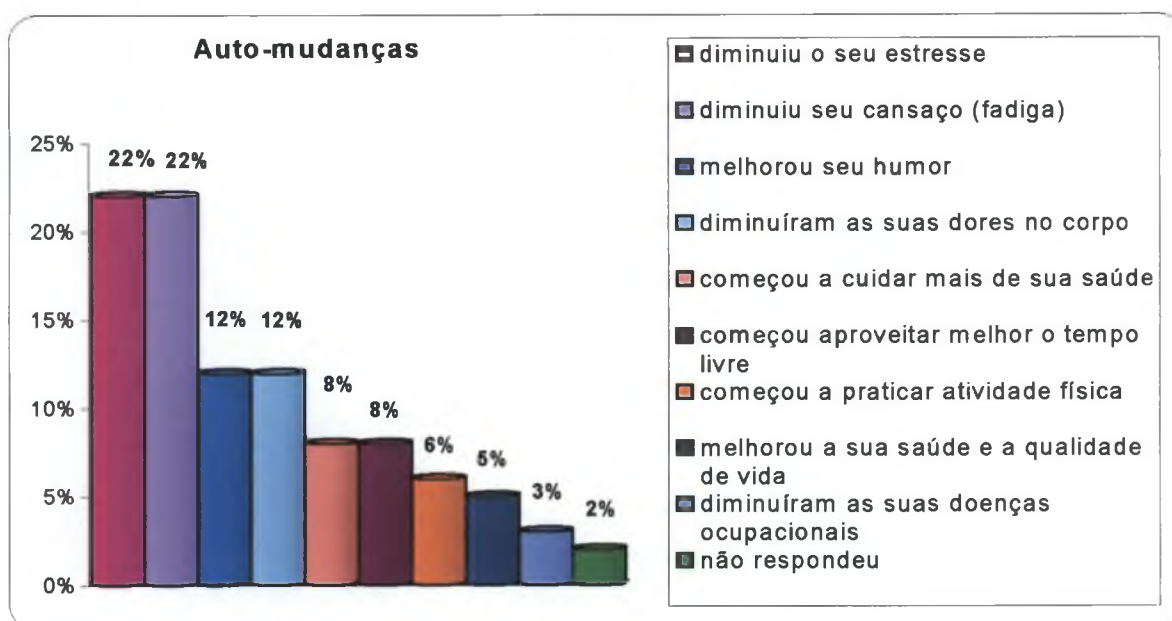
Quanto aos demais motivos, houve igualdade quanto aos itens “diminuir o tempo e quantidade de afastamento das doenças ocupacionais” e “iniciar ou continuar os programas de qualidade de vida no trabalho”, correspondendo a 10% do total. Pode-se observar também que os demais itens também houve empate, demonstrando assim um equilíbrio nas respostas dos respondentes. Tal pesquisa vem de encontro com os objetivos da GL, segundo DIAS (1994) define que: a Ginástica Laboral igualmente visa diminuir o número de acidentes, prevenir as doenças ocupacionais, aumenta a disposição do funcionário ao iniciar e retornar ao trabalho, reduzindo o estresse, contribuindo assim para a melhoria da qualidade de vida dos funcionários.

Conforme mencionado na revisão de literatura, uma solução ergonômica só é bom se resultar em manutenção ou aumento de produtividade, conforto e segurança (TORRES, BAYER, PALHARES 2000, p.20).

Os trabalhadores foram questionados quais eram as 3 razões mais importantes na sua percepção, sobre os resultados e/ou mudanças ocorridas que o trabalhador percebeu nele mesmo. No Gráfico 18, serão mostradas as mudanças, as quais tiveram como respostas: 22% dos trabalhadores apontaram como a diminuição do seu estresse, 22% apontaram que diminuíram seu cansaço (fadiga), 12% perceberam que houve a diminuição das suas dores no corpo e melhora do seu humor, 8% começaram a aproveitar melhor o tempo livre e a cuidar mais da saúde, 6% começaram a praticar atividade física, 5% responderam que melhoraram a saúde e a qualidade de vida, 3% disseram que diminuíram as suas doenças ocupacionais e 2% não responderam esta questão.

Tais resultados serão apresentados no gráfico 18 a seguir.

**GRÁFICO 18 – DISTRIBUIÇÃO PERCENTUAL DAS AUTO-MUDANÇAS OCORRIDAS APÓS A IMPLANTAÇÃO DA GL, NA OPINIÃO DOS TRABALHADORES**



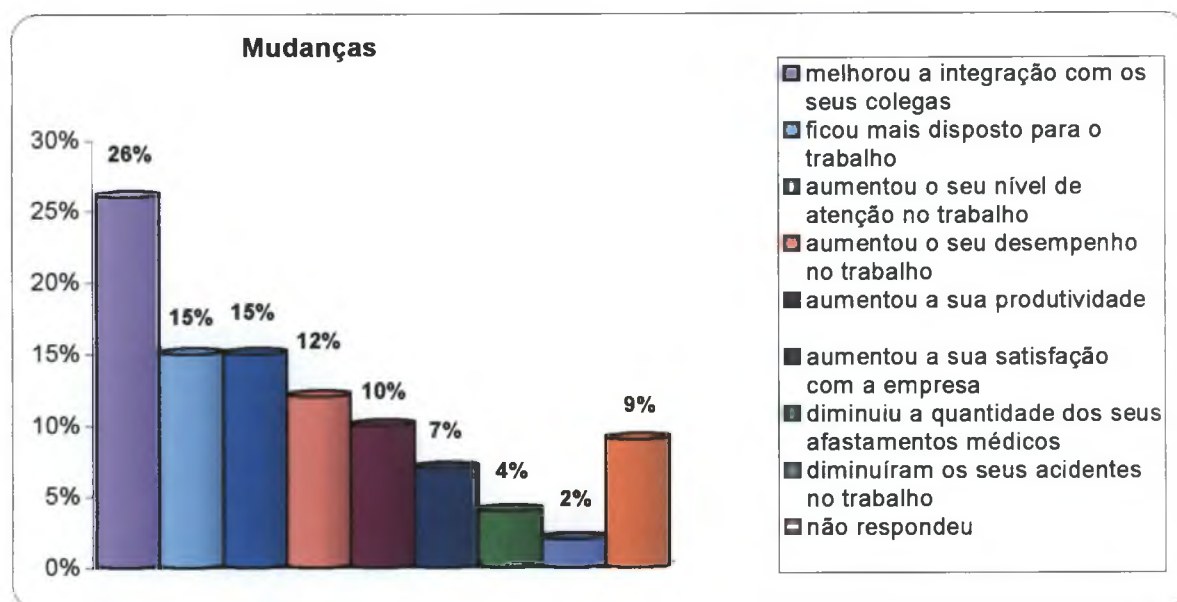
Pode-se notar que as mudanças encontradas nos funcionários após a GL se apresentam bem equilibradas, havendo diversos igualdades em vários itens, como pode ser observado no Gráfico 18.

Os itens mais acentuados foram a diminuição do estresse e da fadiga com um índice de 22%. Posteriormente foram a melhora do humor e diminuição das dores no corpo com 12%. Em seguida foi aproveitamento melhor do tempo livre e melhor cuidado com a saúde num índice de 8%.

No Gráfico 19 a seguir serão apresentados os resultados e mudanças ocorridas que o trabalhador percebeu nele mesmo em relação ao ambiente de trabalho. Quanto às respostas tem-se que 26% dos trabalhadores melhoraram a integração com os seus colegas, 15% ficaram mais dispostos para o trabalho e aumentaram o seu nível de atenção no trabalho, 12% aumentou o seu desempenho no trabalho, 10% aumentou a sua produtividade, 7% aumentou a sua satisfação com a empresa, 4% diminuiu a quantidade dos seus afastamentos médicos e 2% diminuíram os seus acidentes no trabalho e, 9% não responderam esta questão.



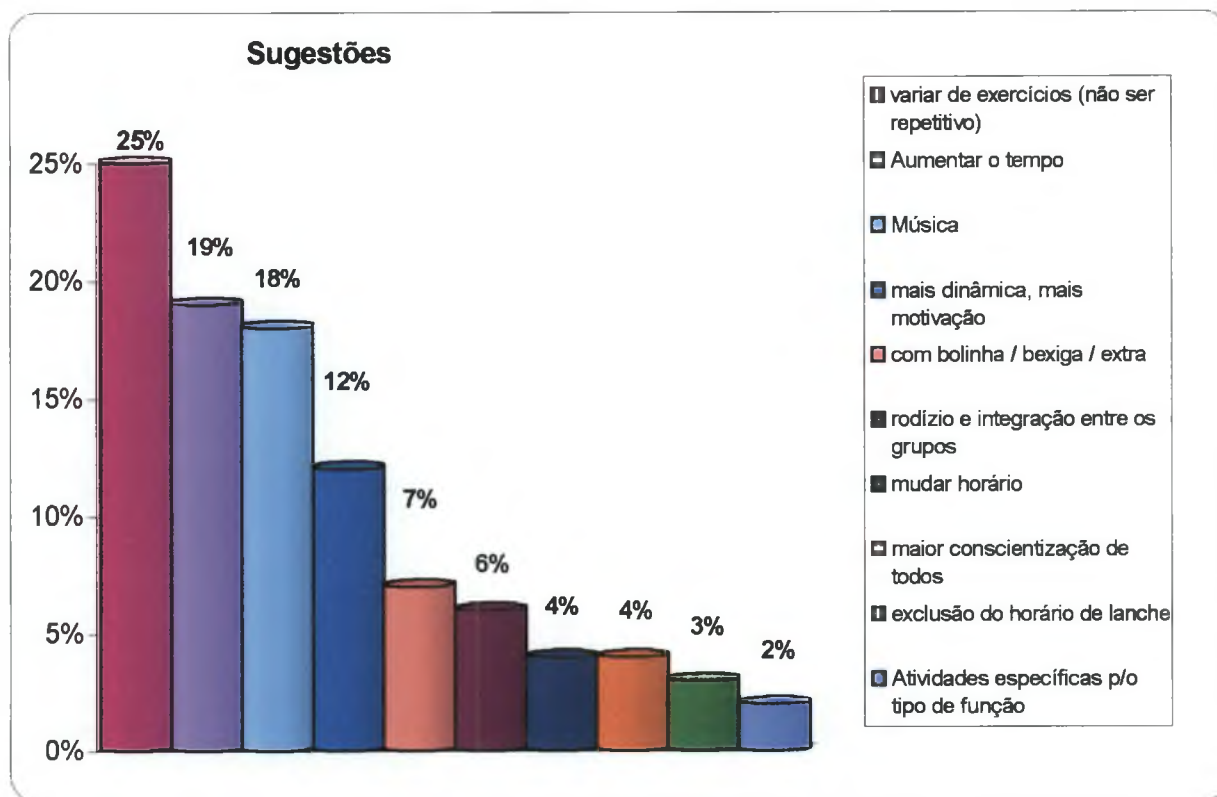
**GRÁFICO 19 – DISTRIBUIÇÃO PERCENTUAL DAS MUDANÇAS OCORRIDAS NOS TRABALHADORES APÓS A IMPLANTAÇÃO DA GL, NO PONTO DE VISTA DOS MESMOS.**



A mudança mais relevante na percepção dos trabalhadores em relação ao trabalho foi a melhoria de integração com os colegas correspondendo a um índice de 26% do bloco de respostas. Em seguida, com 15% dos trabalhadores aumentaram o nível de atenção no trabalho e ficaram mais dispostos para o mesmo, conforme pode ser observado no Gráfico 19.

No Gráfico 20 a seguir, serão apresentados os resultados das sugestões dos praticantes da GL com o intuito de melhorar a prática da GL. As sugestões mais freqüentes foram a variação de exercícios em 25%, 19% sugeriram o aumento do tempo da prática da GL, 18% gostariam de praticar a GL com música, 12% preferem que a GL seja mais dinâmica e tenha mais motivação, 7% sugeriram que tenha bexiga/bolinha, ou extras, 6% preferem que tenha rodízio e maior integração entre os participantes, 4% dizem que deve ter maior conscientização de todos e preferem mudança de horário, 3% preferem que se exclua o horário de lanche na prática da GL e 2% sugerem que seja elaborado atividades físicas exclusivas de acordo com a função do trabalhador.

**GRÁFICO 20 – DISTRIBUIÇÃO PERCENTUAL DAS SUGESTÕES DE MUDANÇAS PARA MELHORIA DA PRÁTICA DA GL, NA OPINIÃO DOS TRABALHADORES**



Analisando os resultados obtidos no Gráfico 20, das sugestões propostas a de variação de exercícios, foi a mais solicitada, representando 25%. Os quesitos com bolinha / bexiga / extra com 7% podem ser inseridos no mesmo item de variação de exercícios, o que vem aumentar o item em mais 7% das sugestões, representando com esta análise, que 32% (25% mais 7%) dos trabalhadores sugerem mudanças nos exercícios praticados.

Em posterior análise, foi verificada que o aumento de tempo dos exercícios e a inserção de música são as sugestões mais relevantes, obtendo um índice de 19% e 18% respectivamente, do total proposto.

O item mais dinâmica e motivação representam 12% das sugestões, caso seja revisto os outros quesitos, como inserção de música, novos exercícios, ampliação do tempo, por consequência haverá uma nova dinâmica o que implicará em maior motivação por parte dos participantes.

O profissional que ministra as aulas de GL deve sempre variar a maneira como ensina os exercícios, e também, os próprios exercícios. O que não deve ocorrer é deixar cair em uma rotina desmotivante e repetitiva, pois dificulta a atingir os objetivos da GL, que é desviar os trabalhadores da sua rotina de trabalho, não sendo justo incluí-lo em uma rotina de exercícios sem prazer, repetitivos e em motivação.

É importante ressaltar que grande parte destas reclamações não tem relação total com o professor que aplicava a GL, e sim, pela pequena frequência com que o mesmo ia até a empresa, isto não por vontade do mesmo, mas pelo contrato fechado por exigência da Indústria. Nos dias em que o professor não se deslocava até a empresa, os facilitadores/multiplicadores (trabalhadores da Indústria), eram os que ministravam as 4 aulas, especificamente durante 4 dias da semana, em 4 grupos diferentes. Cabe ressaltar o desinteresse do empregador, o qual poderia colocar o professor de Educação Física mais vezes durante a semana, traduzindo-se em um trabalho de maior qualidade.

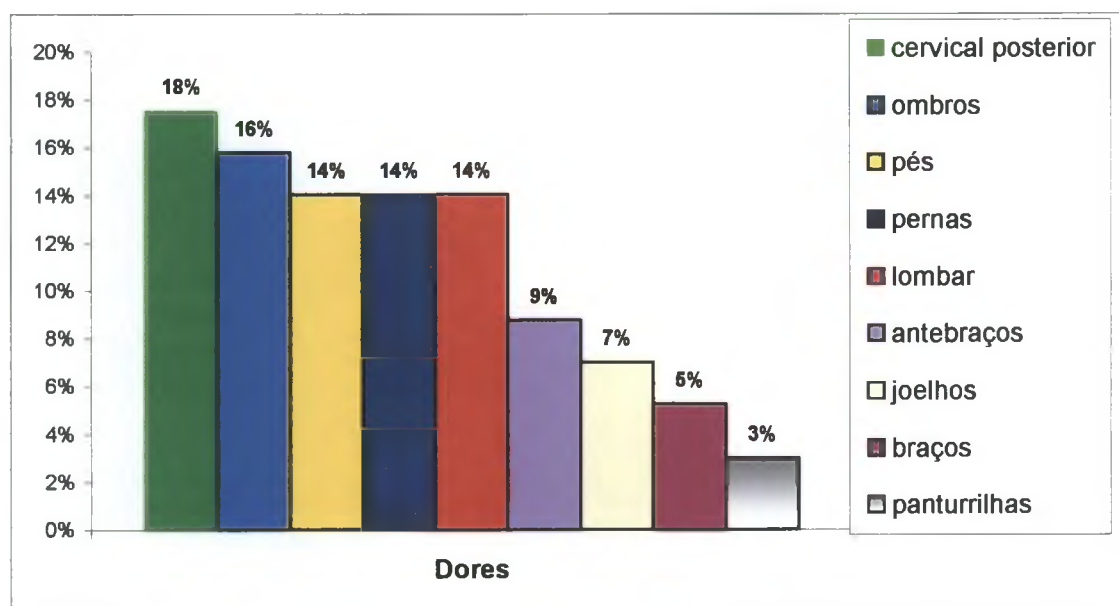
No Gráfico 21 e na tabela 1 a seguir, serão apresentados os resultados do questionário relativo a Topografia e Intensidade da Dor, onde os trabalhadores foram questionados quanto a sentir dor no corpo, o que foi respondido por 76% dos trabalhadores, positivamente e com 24% obteve-se a resposta negativa.

Posteriormente os mesmos assinalaram no boneco de algias nos locais em que sentiam dores, de acordo com a intensidade das mesmas, numa escala de 0 a 10.

Dos resultados obteve-se que 18% responderam que o tipo de dor é na cervical posterior; com 16% a dor nos ombros; e com 14% para as dores: pés, pernas e lombar; 9% responderam que o tipo de dor é no antebraço; 7% nos joelhos; 5% nos braços e 3% nas panturrilhas.

Tais resultados serão apresentados no Gráfico a seguir.

**GRÁFICO 21 – DISTRIBUIÇÃO PERCENTUAL DA TOPOGRAFIA E DOS TIPOS DE DORES, DOS TRABALHADORES**



Observado que dos 24% dos funcionários respondentes que dizem não sentir dor no corpo, mais de 50% correspondem à faixa etária de 17 a 24 anos.

No Gráfico 21, pode ser visto que o maior índice de dores apresentado por região corporal pelos trabalhadores correspondem a 18% na cervical posterior. Outras dores relevantes foram observadas em ombros com 16%, já em pernas, pés e lombar houve um empate constatando em cada uma destas regiões o índice de 14%, considerado crítico.

Cabe ressaltar que os trabalhadores, sujeitos da pesquisa, são na maioria pessoas que trabalham na linha de montagem e corte e costura, conforme Gráfico 4, exigindo que os mesmos atuem de forma repetitiva e constante, ocasionando diversas dores, principalmente no caso do corte e costura que apresenta a predominância de dores nos ombros, cervical posterior, pernas e pés, ocorrendo as lombalgias, também.

Dos resultados em relação ao nível de intensidade de 1 a 10, por região corporal, os tipos de dores constantes do Gráfico 21 no nível 1, não foi apresentada resposta; no nível 2 obteve-se braços com 2% e pernas com 4%; no nível 3 alcançaram o índice 4% nas regiões pés; 3% pernas e 2% joelhos, antebraços, lombar e cervical posterior; no nível 4 com 2% os antebraços e lombar, com 3% as

regiões pés e pernas e 4% na cervical posterior; no nível 5 panturrilhas, braços, joelhos, lombar, pés, pernas obteve-se 2%; antebraço com 3%, ombros com 5% e cervical posterior com 8%; no nível 6 somente a cervical posterior com 2%; no nível 7 antebraços, lombar e ombros com 2% e com 1% os pés; no nível 8 com 2% as regiões pernas, com 1% os braços e com 4% as regiões dos pés e ombros; no nível 9 obteve-se com 4% a lombar, 2% as panturrilhas e 1% os ombros e no nível 10 os joelhos e ombros alcançaram um índice de 3%, com 2% a lombar e cervical posterior.

Tais resultados serão apresentados na Tabela 1, a seguir.

**TABELA 1 – DISTRIBUIÇÃO PERCENTUAL DA TOPOGRAFIA DAS DORES E O NÍVEL DE INTENSIDADE DAS MESMAS, NA OPINIÃO DOS TRABALHADORES.**

nível de intensidade de dor	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	% total p/região corporal
Panturrilhas					2%				1%		3%
Braços		2%			2%			1%			5%
Joelhos			2%		2%					3%	7%
Antebraços			2%	2%	3%		2%				9%
Lombar			2%	2%	2%		2%		4%	2%	14%
Pés			4%	3%	2%		1%	4%			14%
Pernas		4%	3%	3%	2%			2%			14%
Ombros					5%		2%	4%	2%	3%	16%
Cervical posterior			2%	4%	8%	2%				2%	18%
<b>total % por nível</b>	<b>0%</b>	<b>6%</b>	<b>15%</b>	<b>14%</b>	<b>28%</b>	<b>2%</b>	<b>7%</b>	<b>11%</b>	<b>7%</b>	<b>10%</b>	<b>100%</b>

Através da tabela 1 é possível visualizar uma descrição mais detalhada da região corporal que o trabalhador sente a dor, bem como sua intensidade em uma escala de 1 a 10.

Observando-se a tabela uma escala de dores de 1 a 10 o total por nível em % como dados mais relevantes obteve-se o nível 5 como o mais representativo com 28% de indicações em todas as regiões corporais, logo em seguida o nível 3 com 15% ; nível 4 com 14%; nível 8 com 11% ; e o nível 10 com 10% que significa uma dor muito forte. Os níveis 2, 6, 7 e 9 foram os que apresentaram os menores índices 6%, 2%, 7% e 7% respectivamente. As regiões corporais com dores mais significativas já foram expostas no gráfico 21.

Pelos índices apresentados acima, observa-se um número relativamente preocupante com relação ao nível 10 que é considerada uma dor muito forte. Quanto a esse problema, o profissional de Educação Física deve orientar estas pessoas que sentem dores médias até o nível forte que procurem um acompanhamento médico, para que possam se prevenir ou se já possuem algum tipo de doença ocupacional. Muitas vezes, os trabalhadores que possuem algum tipo de doença ocupacional e não sabem, ou por medo, ou por insegurança de perderem o emprego, não procuram um médico. Estas pessoas devem ser orientadas quanto seus direitos trabalhistas, para que também possam ficar mais tranquilas em relação ao seu emprego e possam cuidar de sua saúde.

Uma das consequências de se trabalhar sentindo dores, sem motivação, sem valorização, pode ocasionar o estresse no trabalho.

O estresse organizacional se dá pelas más condições de trabalho, falta de organização, falta e administração do tempo, pressão constante por parte dos empregadores e reincidência de situações como dores no corpo.

MICHAL (2003), citado na revisão de literatura, indica que as lombalgias têm um custo relativamente alto nos países ocidentais. Do mesmo modo, os indivíduos que sofrem com estes problemas freqüentemente não têm uma nutrição saudável e uma prática de exercícios físicos como hábito de vida, aproximando-se de um estilo de vida sedentário, não-saudável, provocando mais stress, mais dores e um consumo maior de medicamentos.

Muitas destas dores nas costas se dão pelo fato de que maioria das pessoas, não é instruída de como devem agir no trabalho. Quando ficam muito tempo sentado, quanto a postura correta, à altura ideal dos joelhos que não pode estar abaixo da altura dos quadris com os pés apoiados no chão para diminuir a sobrecarga na região lombar. Além da postura correta, intervalos são muito importantes, para alongar-se, para diminuir a tensão nas costas, principalmente na região da cervical e nos ombros.

Um dos objetivos da Ginástica Laboral além de levar a atividade física até o posto de trabalho, amenizando o estresse, as tensões e dores provocadas pelo mesmo, tem como utilitário também a informação e o estímulo aos trabalhadores dos principais meios de prevenção e aproveitamento que a GL pode proporcionar a eles.



## 5. CONCLUSÃO

O presente estudo transversal foi realizado em uma fase, com a aplicação dos seguintes instrumentos: um questionário validado com autoria de Ricardo Mendes e um instrumento de topografia e intensidade da dor adaptado pela autora Neiva Leite.

O questionário validado (ver anexo I) apresentava os seguintes itens: "Identificação", "Características do Trabalhador e da Indústria", "Características da Ginástica Laboral (GL)" e os "Resultados e Mudanças, após a Implantação da Ginástica Laboral (GL)". O segundo instrumento topografia e intensidade da dor (ver anexo II) são compostos de 2 perguntas: "Você sente dor em alguma parte do corpo?" e em "caso afirmativo deve marcar a região do corpo no gráfico e atribuir uma nota de 0 a 10 de acordo com a intensidade da mesma".

Dentre os objetivos desta pesquisa de campo estavam: levantar as principais características dos trabalhadores (praticantes da Ginástica Laboral) e do trabalho de uma indústria de bolsas da cidade de Curitiba; identificar e avaliar os resultados e as mudanças ocorridas com os trabalhadores praticantes da Ginástica Laboral e com o trabalho, desde a implantação da mesma no ponto de vista dos trabalhadores, em uma indústria de bolsas na cidade de Curitiba; identificar a topografia e a intensidade da dor dos trabalhadores, praticantes da Ginástica Laboral, na opinião dos mesmos.

Os dois instrumentos foram aplicados em uma Indústria de bolsas da cidade de Curitiba a 45 trabalhadores nos setores da administração, produção e comercial, onde 62% eram do sexo feminino e 38% do sexo masculino, conforme Gráfico 1 (ver anexo III), com idade média de  $32,33 \pm 7,07$  anos. Quanto à escolaridade a maior frequência foi de 40% dos trabalhadores com ensino médio completo, conforme Gráfico 2 (ver anexo III).

Com a aplicação dos questionários obtivemos os resultados do ponto de vista dos trabalhadores em relação à prática da Ginástica Laboral e algumas características sobre os mesmos.

Dentre os resultados obtidos analisou-se que a grande maioria dos trabalhadores no total 69% são submetidos a rodízios no posto de trabalho, sendo que 5% deste total começou a ter o rodízio após a implantação da Ginástica Laboral. A vantagem de se ter rodízios dentro de uma Indústria se dá pelo fato de que diminui a pressão no trabalho, a tensão e a probabilidade do surgimento de doenças ocupacionais, beneficiando o trabalhador e o empregador.

A grande maioria dos trabalhadores afirmou também que a Ginástica Laboral pode exercer uma influência sobre a sua hora de lazer, sendo que 40% dos trabalhadores permaneceram ativos e 36% ficaram mais ativos, confirmando os benefícios que a atividade física proporciona a qualquer pessoa, neste caso aos trabalhadores da presente Indústria onde os mesmos sentem-se mais motivados e dispostos.

Um resultado de grande importância que foi constatado tem haver com o lazer dentro da empresa, onde dentro do questionário perguntava-se se os trabalhadores consideravam a Ginástica Laboral como parte de seu lazer, onde 82% dos entrevistados confirmaram que sim, que consideravam a Ginástica Laboral como um lazer também, ou seja, o trabalho não precisa ser uma atividade penosa, sem prazer, sem motivação, o lazer nas empresas acaba objetivando o alcance de mais qualidade na vida das pessoas, não só dentro do ambiente de trabalho, mais também motivando os trabalhadores a tornarem-se mais saudáveis, mais alegres, fora do trabalho, separando um momento de lazer para si próprio com mais qualidade e saúde.

Sobre o quesito atividade física fora do ambiente de trabalho alguns afirmaram praticar, especificamente 38% dos entrevistados, sendo que 60% não praticavam nenhuma atividade física, sendo que não só o fato do indivíduo praticar alguma atividade indica que ele seja ativo, se faz necessário uma regularidade dentro da atividade que se pratica, com uma intensidade, número de repetições e uma frequência de no mínimo três vezes por semana.

De 38% dos trabalhadores que praticam atividade fora do trabalho a frequência em que realizam estas atividades acima de 3 vezes por semana é somente de: 11% "3x/semana", 3% "4x/semana", 11% "5x/semana", 2% "6x/semana" e 2% "7x/semana", restando 9% destes trabalhadores que praticam atividades físicas com uma frequência menor que três vezes por semana, sendo estes considerados indivíduos não ativos.

Observou-se também que a Ginástica Laboral está ganhando novos adeptos à medida do tempo, pois nesta indústria em que foi aplicada os questionários, existia 51% dos respondentes que praticavam a Ginástica Laboral já a 2 anos, 20% de 1 a 2 anos, 13% a 1 ano, onde se conclui o bem estar que a GL oferece aos trabalhadores, pois os mesmos praticam a GL por livre e espontânea vontade, não



são obrigados, percebendo-se também que os mesmos estão cientes dos benefícios da GL.

A maioria dos trabalhadores gosta da GL, e os mesmos opinaram como boa (42%), e outros como muito boa (36%) a Ginástica Laboral, motivando não só o professor que nota seu trabalho produzindo resultados positivos, como estimula o mesmo a aperfeiçoar seu trabalho para aumentar ainda mais este índice e auxiliar cada vez mais trabalhadores sobre os benefícios da GL.

Sobre a questão do número de pessoas que faziam a Ginástica Laboral, a maioria dos trabalhadores mostrou-se indiferente, ou seja, que o número de pessoas não interferia na prática da GL, já 33% afirmou que tinha preferência por grandes grupos, pelo fato de que havia mais sociabilização, integração entre as pessoas e assim ambos poderiam juntos compartilhar deste momento, somente 18% relatou que tinha preferência por pequenos grupos.

Sobre a questão relacionada aos 3 motivos da empresa implantar a Ginástica Laboral, os dados mais relevantes foram “prevenir e reduzir as doenças ocupacionais”, “diminuir o estresse ocupacional” onde os índices atingiram um, percentual maior que 28% e 27% do total, considerado os mais relevantes, concluindo-se também que os trabalhadores são conscientes de que a GL também previne doenças, em especial, as doenças relacionadas ao trabalho, como LER/DORT, estresse e algias em geral.

Os trabalhadores foram questionados quais eram as 3 razões mais importantes na sua percepção, sobre os resultados e/ou mudanças ocorridas que o trabalhador percebeu nele mesmo. Os resultados a seguir apontaram que 22% dos trabalhadores indicaram que houve a diminuição do seu estresse, 22% apontaram que diminuíram seu cansaço (fadiga), 12% perceberam que houve a diminuição das suas dores no corpo e melhorou seu humor, 8% começaram a aproveitar o tempo livre e a cuidar mais da saúde, 6% começaram a praticar atividade física, 5% responderam que melhoraram a saúde e a qualidade de vida, 3% disseram que diminuíram as suas doenças ocupacionais.

O trabalho com a GL trouxe benefícios profissionais aumentando o entrosamento entre os colegas, a motivação, a atenção e a produtividade, enfatizando o que dez minutos de GL de pausa antes, entre ou após um longo período de trabalho, pode ter importante significado dentro de uma empresa.

O boneco de algias (local e intensidade) tem relação com as dores corporais dos trabalhadores suas regiões e sua intensidade. O maior índice de dores apresentado pela região corporal pelos trabalhadores correspondem a 18% na cervical posterior. Outras dores relevantes foram observadas em ombros com 16%, nas regiões das pernas, pés e lombas apresentado empate com um índice de 14%, para cada local. Os trabalhadores, sujeitos da pesquisa, são na maioria pessoas que trabalham na linha de montagem e corte e costura, exigindo que os mesmos atuem de forma repetitiva e constante, justificando estes índices de dores corporais.

As informações por níveis de intensidade de dor, em uma escala de nível 1 a 10 obtiveram-se o nível 5 como o mais representativo com 28% de indicações em todas as regiões corporais, logo em seguida, o nível 3 com 15%; nível 4 com 14%; nível 8 com 11% e o nível 10 com 10% que significa uma dor muito forte.

A problemática das dores é o item mais respeitável dentro de uma Indústria, pois o funcionário que trabalha com dor, apresenta-se sem vontade, mal humorado, não rende, não produz o quanto seria capaz, não se comunica muito com os colegas de trabalho, o que o leva a ter mais possibilidades de obter doenças ocupacionais, como as lombalgias, o estresse e as LER/DORT.

O profissional de Educação Física deve orientar as pessoas que sentem dores médias até o nível forte que procurem um acompanhamento médico, para que possam se prevenir, ou se já possuem algum tipo de doença ocupacional que possam cuidar da mesma.

Muitas vezes os trabalhadores que possuem algum tipo de doença ocupacional e não sabem, por medo ou por insegurança não procuram um médico, preocupadas em não perder o emprego. Estas pessoas devem ser orientadas sobre seus direitos trabalhistas para que também possam ficar mais tranquilas em relação ao seu emprego e possam cuidar de sua saúde.

Enfim, qualquer empresa que desenvolva um programa que auxilie em mudanças de hábitos, para o alcance de uma vida saudável com mais qualidade para os seus trabalhadores, será sempre bem aceita por parte de todos, que acreditam na capacidade de um programa de qualidade de vida no trabalho como a Ginástica Laboral.

Como sugestão de estudos futuros: a empresa deveria buscar profissional de Educação Física para a aplicação da GL, evitando os facilitadores os quais não são

preparados, impedindo futuros prejuízos tanto para o trabalhador, para a empresa bem como para o profissional de Educação Física.

E, como sugestão ao profissional de Educação Física, o mesmo poderia desenvolver trabalhos de conscientização junto às empresas e aos trabalhadores, fazendo com que os mesmos busquem novos valores, no sentido de maior aceitação da aplicação da GL. Também seria interessante promover estudos longitudinais com avaliações periódicas e palestras informativas, para se ter um melhor acompanhamento do avanço dos trabalhadores com relação à Ginástica Laboral.

## 6. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

CHIAVENATO, I. **Recursos Humanos**. Edição Compacta. São Paulo: Atlas, 2000.

DELFINO, L.S. **Outro lado do lazer na empresa**. Disponível em: <http://www.faced.ufba.br/~ludus/trabalhos/2001.2/lazeremp.doc> >>> acesso em novembro 2003

DIAS, M.F.M. **Ginástica laboral**. Revista Proteção, 29, 124-125, 1994.

DIEFENBACH, N. **O corpo de conhecimento - Reflexões em ginástica laboral**. Disponível em: [http://www.wgate.com.br/conteudo/medicinaesaudefisioterapia/cinesio/reflexoes\\_neide.htm](http://www.wgate.com.br/conteudo/medicinaesaudefisioterapia/cinesio/reflexoes_neide.htm) >>> acesso em novembro 2003

DUMAZEDIER, J. **Sociologia Empírica do lazer**. São Paulo - SP: Perspectiva, SESC, 1979.

FERREIRA, A. B. H. **Minidicionário da língua portuguesa**. Rio de Janeiro - RJ: Nova Fronteira, 1989.

MARTINS, C.O. **Ginástica laboral no escritório**. Jundiaí - SP: Fontoura, 2001.

MICHAL M. - **Sintomas do stress, lombalgias e cefaléias**. Disponível em: [http://www.hivida.com.br/rch/beroccal/web/sintomas\\_12.asp](http://www.hivida.com.br/rch/beroccal/web/sintomas_12.asp) >>> acesso em outubro 2003

MONTE, J.M.C.M. **Saúde no trabalho**. Disponível em: [http://www.cidadeverde.com/c\\_juliana4.asp](http://www.cidadeverde.com/c_juliana4.asp) >>> acesso em novembro 2003

MOTA, M.R. LAMONIER, J.A., GUERRA R., AMÉRICO J., ENRIQUE P. **Musculação e ginástica laboral na melhoria da saúde e qualidade de vida**. Artigo de Revisão - Pós-Graduação em Musculação e Treinamento de Força - Universidade Gama Filho - UGF - Brasília - DF. Disponível em: [http://www.revistadigitalvidaesaude.hpg.ig.com.br/artv1n3\\_02.pdf](http://www.revistadigitalvidaesaude.hpg.ig.com.br/artv1n3_02.pdf) >>> acesso em janeiro 2004

NAHAS, M. V. **Atividade física, saúde e qualidade de vida: conceitos e sugestões para um estilo de vida ativo**. 2. ed. Londrina: Midiograf, 2001.

NAHAS, M. V. **Obesidade, controle de peso e atividade física**. Londrina: Midiograf, 1999.

PEGADO, P. **Método de auto-suficiência para a prática de exercícios físicos em casa, na rua e no trabalho**. Rio de Janeiro: Qualitynark, 1995.

SOUTO, D. **Causas de uma possível doença cardiovasculares, sedentarismo e obesidade**. Disponível em: <http://www.geocities.com/Colosseum/Arena/5240/coracao.htm> >>> acesso em julho 2003

TORRES, J. C. BAYER, P. J. G. PALHARES, C. **Ginástica laboral**. Trabalho de graduação apresentado ao curso de Educação Física da Universidade Federal do Paraná. Curitiba - PR, 2000.

## **ANEXO I**

**Questionário respondido pelos trabalhadores  
(Características do trabalhador e da indústria,  
da ginástica laboral e resultados e mudanças após a GL)**

## QUESTIONÁRIO

Este questionário faz parte de uma avaliação desenvolvida pela Carolina Marinho sobre a ginástica laboral (GL) da Indústria de Bolsas. Contamos com a sua colaboração em responder todas as questões com a máxima sinceridade.

### A- Identificação:

Nome:	Função que exerce:
Idade	Data de Nascimento
Sexo ( <input type="checkbox"/> ) Masculino ( <input type="checkbox"/> ) Feminino	Data de preenchimento:

### B - Características do Trabalhador e da Indústria

1 - Qual o seu grau de escolaridade?

- |  |  |
|--|--|
| a) ( <input type="checkbox"/> ) 1º grau completo | b) ( <input type="checkbox"/> ) 1º grau incompleto |
| c) ( <input type="checkbox"/> ) 2º grau completo | d) ( <input type="checkbox"/> ) 2º grau incompleto |
| e) ( <input type="checkbox"/> ) 3º grau completo | f) ( <input type="checkbox"/> ) 3º grau incompleto |

2 - Em que setor você trabalha, nesta indústria? .....

3 - Dentro do setor que você trabalha, há rotatividade (rodízio) de tarefas nos postos de trabalho, normalmente?

- |   |   |
|---|---|
| a) ( <input type="checkbox"/> ) nunca houve                       | b) ( <input type="checkbox"/> ) houve, após implantação da GL |
| c) ( <input type="checkbox"/> ) houve, antes da implantação da GL | d) ( <input type="checkbox"/> ) há, eventualmente             |

4 - Há quanto tempo você trabalha, nesta indústria?.....

5 - Há quanto tempo você trabalha, no seu setor?.....

6 - Que tipo de tarefa você desempenha, predominantemente?

- a) ( ☐ ) Computação e controle visual
- b) ( ☐ ) Linhas de montagem em geral
- c) ( ☐ ) Trabalhos administrativos em geral
- d) ( ☐ ) Trabalhos pesados ( levantamentos pesos)
- e) ( ☐ ) Outras.....

7 - Na sua opinião, a GL tem influenciado a sua hora de lazer (tempo livre)?

- ( ☐ ) Sim                      ( ☐ ) Não

8 - Como ficaram as suas atividades de lazer, após a implantação da GL?

- a) ( ☐ ) permaneceram menos ativas
- b) ( ☐ ) ficaram mais ativas
- c) ( ☐ ) ficaram menos ativas
- d) ( ☐ ) permaneceram ativas
- e) ( ☐ ) Outras.....

Por quê?.....

9 - Apesar da GL ser aplicada durante o seu expediente de trabalho, você a considera como parte de teu lazer?

( ) Sim ( ) Não Por quê?.....

10 - Você pratica atividade física, fora do seu horário de trabalho?

( ) Sim ( ) Não

(se sua resposta for negativa, vá para a questão nº 1, do próximo bloco de pergunta)

11 - Que tipo(s) de atividade(s) física você pratica? .....

12 - No total, quantas vezes por semana, você pratica atividade física, fora do horário de trabalho?

( ) 1 ( ) 2 ( ) 3 ( ) 4 ( ) 5 ( ) 6 ( ) 7 ou mais

13 - Você começou a praticar atividade física, fora do expediente de trabalho, em virtude da GL?

( ) Sim ( ) Não Por quê?.....

### **C - Características da Ginástica Laboral (GL):**

1 - Há quanto tempo você pratica a ginástica laboral? .....

2 - Atualmente, as aulas de ginástica laboral (GL) são ministradas com música?

( ) Sim ( ) Não

3 - Você gosta (ria) de música durante as aulas de ginástica laboral(GL)?

( ) Sim ( ) Não ( ) Indiferente

4 - Atualmente, você percebe a ginástica laboral como uma prática:

( ) Muito ruim ( ) Ruim ( ) Regular

( ) Boa ( ) Muito boa

Por quê?

5 - Dê 3 sugestões para melhorar a Ginástica Laboral que você pratica, atualmente:

.....

6 - Você cederia algum tempo de seu horário de lanche, para aumentar o tempo da ginástica laboral?

( ) Sim. Quanto tempo, quantos minutos? .....

( ) Não. Por quê?.....

7 - Você prefere fazer ginástica laboral?

( ) em pequenos grupos ( ) em grande grupo ( ) indiferente (tanto faz)

Por quê? .....

### **D - Resultados e mudanças, após a implantação da GL**

1 - Na sua opinião, marque 3 principais motivos desta empresa ter implantado a GL?

a) ( ) Prevenir e reduzir as doenças ocupacionais.

b) ( ) Aumentar a produtividade

c) ( ) Diminuir o tempo e a quantidade de afastamento das doenças ocupacionais

d) ( ) Redução dos acidentes de trabalho

e) ( ) Diminuir o estresse ocupacional

f) ( ) Iniciar ou continuar os programas de ergonomia



- g) ( ) Quebrar o ritmo de trabalho
- h) ( ) Começar ou continuar os programas de qualidade de vida no trabalho
- i) ( ) Outros .....

2 - Quanto aos resultados e mudanças ENCONTRADAS EM VOCÊ, após a implantação da GL, você percebeu que:

**a - Neste bloco de respostas, você responderá, no máximo, 3 respostas.**

- a) ( ) começou a aproveitar melhor o tempo livre
- b) ( ) diminuiu seu cansaço (fadiga)
- c) ( ) começou a cuidar mais de sua saúde
- d) ( ) melhorou seu humor
- e) ( ) melhorou a sua qualidade de vida
- f) ( ) diminuíram as suas dores no corpo
- g) ( ) melhorou a sua saúde
- h) ( ) começou a praticar atividade física
- i) ( ) diminuiu o seu estresse
- j) ( ) diminuíram as suas doenças ocupacionais

**b - Neste bloco de respostas, você responderá, no máximo, 3 respostas.**

- a) ( ) aumentou a sua produtividade
- b) ( ) melhorou a integração com os seus colegas
- c) ( ) diminuiu o nº das suas faltas no trabalho
- d) ( ) aumentou o seu desempenho no trabalho
- e) ( ) aumentou o seu nível de atenção no trabalho
- f) ( ) ficou mais disposto para o trabalho
- g) ( ) melhorou a sua interação com a chefia
- h) ( ) diminuiu a quantidade dos seus afastamentos médicos
- i) ( ) aumentou a sua satisfação com a empresa
- j) ( ) diminuiu o seu tempo de afastamento médico
- k) ( ) aumentou a quantidade dos seus afastamentos médicos
- l) ( ) diminuíram os seus acidentes no trabalho
- m) ( ) Outros .....

## **ANEXO II**

**Questionário respondido pelos trabalhadores  
(Topografia e Intensidade da Dor)**

## Topografia e Intensidade da dor

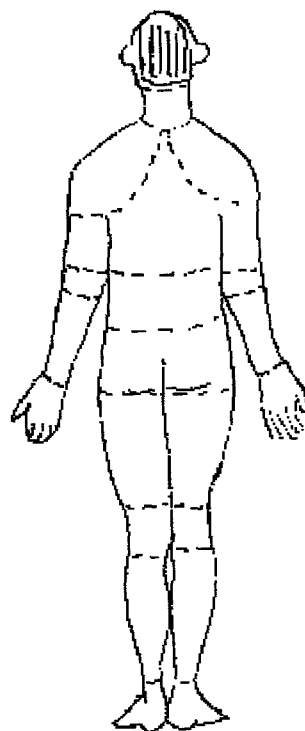
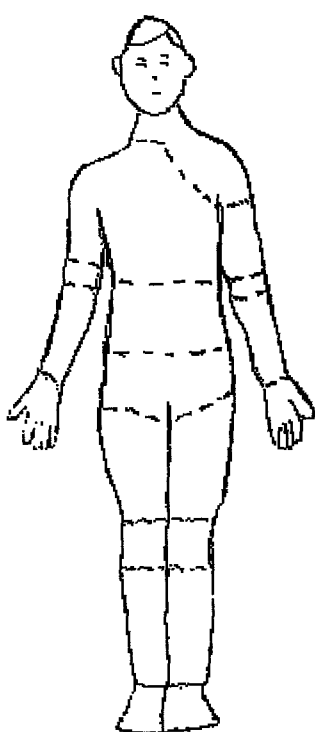
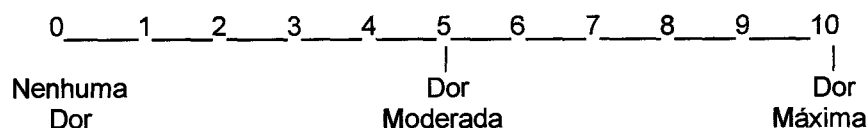
Este questionário faz parte da avaliação da presença ou não de dores nos trabalhadores desta empresa. Contamos com a sua colaboração no preenchimento do mesmo.

Nome do trabalhador:.....

1. Você sente dor em alguma parte do corpo?

( ) Sim                      ( ) Não

2. Se você respondeu "Sim", marque a região do corpo que você sente dor. Não esqueça de atribuir uma nota de zero (0) a 10 na região do corpo que você sente dor, de acordo com a escala de intensidade de dor apresentada abaixo:



---

Este instrumento pode ser reproduzido e utilizado para fins educacionais e de pesquisa desde que citada a fonte: LEITE, Neiva Projeto de Ginástica Laboral Compensatória apresentada ao Centro de Assistência Médica (CEASP) do Banco do Brasil S/A. Porto Alegre. 1992. Adaptado de BLONLE 1987 e de ECHTERNACH.J.L.1987.

---

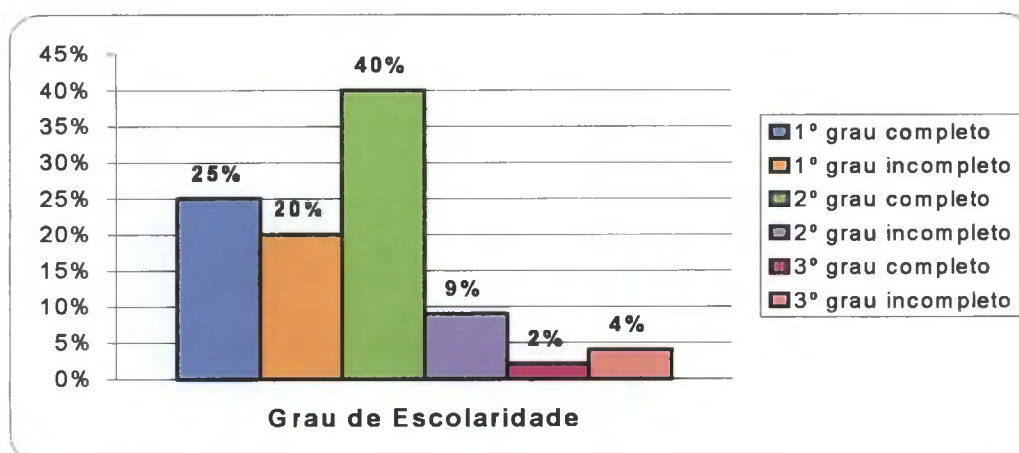
### **ANEXO III**

**Gráficos sobre o sexo, grau de escolaridade  
e tipo de tarefas realizadas pelos trabalhadores  
(praticantes da ginástica laboral)**

**GRÁFICO 1 - DISTRIBUIÇÃO PERCENTUAL DO SEXO DOS TRABALHADORES  
(PRATICANTES DA GL)**



**GRÁFICO 2 - DISTRIBUIÇÃO PERCENTUAL DO GRAU DE ESCOLARIDADE  
DOS TRABALHADORES (PRATICANTES DA GL)**



**GRÁFICO 3 - DISTRIBUIÇÃO PERCENTUAL DO TIPO DE TAREFA EXERCIDAS  
PELOS TRABALHADORES (PRATICANTES DA GL)**

